

**HUBUNGAN ANTARA PERSEPSI BEBAN KERJA DENGAN STRES  
KERJA PADA PERAWAT RUMAH SAKIT JIWA TAMPAN  
PEKANBARU**

**SKRIPSI**

Diajukan untuk Memenuhi Persyaratan  
Memperoleh Gelar Sarjana Strata Satu (S1)  
Pada Fakultas Psikologi



**Disusun Oleh:**

**A S R I L**

NIM. 10361023223

**JURUSAN PSIKOLOGI  
FAKULTAS PSIKOLOGI  
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI  
SULTAN SYARIF KASIM RIAU  
PEKANBARU  
2010**

**Asril, 2010. “Hubungan Antara Persepsi Beban Kerja Dengan Stres Kerja Pada Perawat Rumah Sakit Jiwa Tampan Pekanbaru”**, Skripsi, Fakultas Psikologi Universitas Islam Negeri Sultan Syarif Kasim Riau.  
Pembimbing: Masyhuri, M.Si

---

### **ABSTRAK**

Penelitian ini bermaksud untuk mengkaji secara ilmiah Hubungan Antara Persepsi Beban Kerja Dengan Stres Kerja Pada Perawat Rumah Sakit Jiwa Tampan Pekanbaru.

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui ada tidaknya hubungan antara persepsi beban kerja dengan stres kerja pada perawat rumah sakit jiwa Tampan Pekanbaru. Penelitian ini tergolong ke dalam penelitian korelasional yang terdiri dari dua variabel, yaitu satu variabel bebas persepsi beban kerja (X) dan satu variabel terikat stress kerja (Y). Penelitian ini dilaksanakan di Rumah Sakit Jiwa Tampan Pekanbaru pada bulan Juli 2010 dengan menggunakan metode skala. Sampel yang digunakan adalah seluruh perawat Rumah Sakit Jiwa tampan yang berjumlah 83 orang.

Data penelitian dianalisis dengan menggunakan teknik statistik korelasi sederhana dengan bantuan komputer program SPSS *for windows* 12.0. Dari hasil penelitian diperoleh koefisien korelasi ( $r$ ) sebesar -0,783 dan probabilitas ( $p$ ) = 0,000 pada taraf signifikan 0,05.

Penelitian ini menghasilkan kesimpulan, yaitu terdapat hubungan yang signifikan bersifat negatif antara antara persepsi beban kerja dengan stres kerja pada perawat rumah sakit jiwa Tampan Pekanbaru. Dalam penelitian ini diperoleh  $R^2$  sebesar 0,613 artinya kontribusi persepsi terhadap beban kerja dengan stres kerja adalah sebesar 61,3%.

**Kata kunci :** Persepsi, Beban Kerja, Stres Kerja, Perawat Rumah Sakit Jiwa Tampan Pekanbaru

## DAFTAR ISI

	Halaman
HALAMAN JUDUL .....	i
HALAMAN PENGESAHAN .....	ii
MOTTO .....	iii
PERSEMBAHAN .....	iii
ABSTRAK .....	vi
KATA PENGANTAR .....	vii
DAFTAR ISI .....	ix
DAFTAR TABEL .....	xi
DAFTAR LAMPIRAN .....	xii
 BAB	 I
PENDAHULUAN .....	1
1.1 Latar Belakang Masalah .....	1
1.2 Rumusan Masalah .....	8
1.3 Tujuan Penelitian .....	9
1.4 Kegunaan Penelitian .....	9
1.4.1 Secara Teoretis .....	9
1.4.2 Secara Praktis .....	9
 BAB	 II
KERANGKA TEORITIS .....	10
2.1 Persepsi Beban Kerja .....	10
2.1.1 Pengertian persepsi .....	10
2.1.2 Faktor-faktor yang mempengaruhi persepsi .....	11
2.2 Beban Kerja .....	13
2.2.1 Pengertian Beban Kerja .....	13
2.2.2 Klasifikasi Beban Kerja .....	14
2.2.3 Faktor-faktor yang Mempengaruhi Beban Kerja .....	16
2.2.4 Akibat Beban Kerja.....	17
2.3 Perawat .....	19
2.3.1 Pengertian Perawat .....	19
2.3.2 Persepsi Beban Kerja Perawat .....	20
2.4 Stres Kerja .....	22
2.4.1 Pengertian Stres Kerja .....	22
2.4.2 Sumber-sumber atau Faktor Stres .....	24
2.4.3 Gejala Stres .....	26
2.5 Kerangka Pemikiran dan Hipotesis .....	28
2.5.1 Kerangka Pemikiran .....	28
2.5.2 Asumsi .....	33
2.5.3 Hipotesis .....	34
 BAB	 III
METODE PENELITIAN .....	35

3.1	Desain Penelitian .....	35
3.2	Variabel Penelitian dan Operasional Penelitian .....	35
3.2.1	Variabel Penelitian .....	35
3.3	Defenisi operasional variabel .....	35
3.3.1	Persepsi Beban Kerja .....	35
3.3.2	Stres Kerja .....	36
3.4	Populasi dan Sampel Penelitian.....	37
3.4.1	Populasi Penelitian .....	37
3.4.2	Sampel Penelitian .....	37
3.5	Tehnik Pengumpulan Data .....	37
3.5.1	Skala Persepsi Beban Kerja .....	38
3.5.2	Skala Stres kerja .....	38
3.6	Validitas dan Reliabilitas .....	39
3.6.1	Validitas.....	39
3.6.2	Reliabilitas .....	42
3.7	Teknik Analisa Data .....	44
	 BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN .....	 45
4.1	Pelaksanaan Penelitian .....	45
4.1.1	Persiapan Penelitian .....	45
4.1.2	Penentuan Populasi Dan Sampel Penelitian .....	45
4.1.3	Pengumpulan Data .....	45
4.1.4	Try Out Terpakai .....	46
4.1.5	Pelaksanaan Skoring .....	47
4.2	Hasil Uji Asumsi .....	47
4.3	Hasil Uji Normalitas Sebaran .....	48
4.4	Hasil Uji Linearitas Sebaran .....	49
4.5	Hasil Uji Hipotesis .....	50
4.6	Deskripsi Kategorisasi Data .....	51
4.7	Pembahasan .....	59
	 BAB .....	 V
	PENUTUP .....	63
5.1	Kesimpulan .....	63
5.2	Saran .....	64
	 DAFTAR PUSTAKA .....	 66

# **BAB I**

## **PENDAHULUAN**

### **1.1 Latar Belakang Masalah**

Kerja merupakan suatu hal yang sangat mendasar dan sangat dibutuhkan oleh manusia. Manusia bekerja tidak hanya untuk mendapatkan penghasilan yang minimal layak untuk menghidupi dirinya dan keluarganya, tetapi juga untuk memenuhi tuntutan kemanusiaannya, bahkan memuliakan pribadinya sebagai manusia.

Menurut Anoraga (2001: 14) kerja adalah bagian yang paling mendasar dari kehidupan manusia yang akan memberikan status dari masyarakat yang ada di lingkungan yang bisa mengikatkan individu dan dapat memberi isi dan makna dari kehidupan.

Bekerja dengan tekanan waktu yang luar biasa dan dalam batas waktu yang mendesak dapat menciptakan stres yang hebat. Walaupun demikian, semuanya tergantung kepada individu yang mengalaminya, sebaik apa dan sampai seberapa besar keterampilan dan kemampuan yang dimilikinya. Di samping bekerja dengan tekanan dan batasan waktu yang mendesak dapat menimbulkan stres pada diri seseorang. Setiap individu yang bekerja memiliki beban kerja yang bisa berbeda dan juga sama dengan individu lain. Namun, setiap individu memiliki kapasitas yang berbeda untuk melakukan sejumlah pekerjaan dalam waktu yang sama dibandingkan dengan kemampuan orang lain untuk melakukan hal yang sama (Lenny, 2004: 17-18).

Perawat adalah seorang yang telah menyelesaikan pendidikan keperawatan. Profesi seorang perawat adalah seorang yang bertanggungjawab melaksanakan asuhan keperawatan sesuai kebutuhan masyarakat. Oleh karena itu dalam menjalankan tugasnya, perawat perlu meningkatkan keadaan lingkungan kesehatan dengan menghargai nilai-nilai yang ada di masyarakat yang menjadi pasien dan perawat memegang peranan dalam menentukan standar praktek keperawatan dilingkungan kerja (Ismani, 2001:6).

Perawat jiwa dalam menjalankan tugasnya harus mengetahui kode etik keperawatan. Kode etik keperawatan bagian dari etika kesehatan yang menerapkan nilai etika terhadap bidang pemeliharaan atau pelayanan kesehatan masyarakat. Kode etik keperawatan Indonesia telah disusun oleh Dewan Pimpinan Pusat Persatuan Perawat Nasional (PPNI) di Jakarta yang menjelaskan tentang tanggung jawab perawat (Ismani, 2001:2)

Kemajuan pengetahuan dan teknologi dibidang kesehatan berdampak besar terhadap peningkatan mutu pelayanan keperawatan. Rumah Sakit Jiwa merupakan salah satu sarana yang sangat penting guna menunjang kesehatan jiwa masyarakat untuk semua lapisan. Rumah Sakit Jiwa Tampan Propinsi Riau adalah salah satu rumah sakit yang siap melayani masyarakat selam 24 jam tanggal, oleh karena itu rumah sakit harus mempersiapkan perawat yang profesional. Dalam menjalankan rutinitas kerja, perawat Rumah Sakit Jiwa Tampan Propinsi Riau tidak terlepas dari kondisi-kondisi yang sulit, aturan kerja yang ketat, karena seorang perawat dalam pekerjaannya selalu bertemu dengan sosok pribadi yang beraneka ragam dan situasi kerja yang rumit.

Tugas utama perawat Rumah Sakit Jiwa Tampan Pekanbaru adalah melaksanakan pelayanan keperawatan dan asuhan keperawatan di dalam ruangan. (Uraian tugas, terlampir: 2009). Sedangkan rincian tugas perawat terdiri dari beberapa tugas pokok, tugas tambahan dan tugas berkala.

Rincian tugas pokok perawat Rumah Sakit Jiwa yaitu melakukan pengkajian asuhan keperawatan pasien, melakukan tindakan keperawatan pada pasien, melakukan dokumentasi tindakan keperawatan, melakukan evaluasi respon pasien setelah tindakan, memberikan terapi pengobatan sesuai program dokter, memberikan Penkes kepada pasien dan keluarga, dan beberapa tugas lainnya (Uraian tugas, terlampir: 2009).

Tugas tambahan perawat Rumah Sakit Jiwa Tampan adalah membantu mengevaluasi kebersihan ruangan, membantu kepala ruangan dalam penyimpanan inventaris ruangan, membantu membimbing dan mengawasi mahasiswa praktek di ruang rawat. Dan ke tiga, tugas berkala perawat Rumah Sakit Jiwa Tampan yakni mengikuti rapat bulanan ruangan (Uraian tugas, terlampir: 2009).

Berdasarkan studi pendahuluan yang penulis lakukan melalui observasi terhadap perawat Rumah Sakit Jiwa Tampan Propinsi Riau pada bulan Maret tahun 2009, terlihat adanya kesulitan yang dialami oleh perawat. Di antara tugas yang harus mereka lakukan adalah menjalani *shift* malam, mengatasi pasien-pasien yang tiba-tiba mengamuk, mengontrol pasien setiap saat, merapikan ruangan, tempat tidur pasien, dan fasilitas lain di mana sering terjadi kegaduhan. Jumlah pasien yang cukup banyak dibandingkan jumlah perawat.

Di sini penulis akan membahas perawat yang menjalankan tugasnya di ruangan inap. Yang menyebabkan beban kerja bagi perawat Rumah Sakit Jiwa Tampan adalah Kurangnya tenaga perawat. Di ruangan inap pasien yang berjumlah 88 orang yang dibagi 7 ruangan jadi pada umumnya 12 perawat dalam satu ruangan harus menjalankan tugas 3 *shift*. Kurangnya sarana peralatan yang memudahkan perawat bekerja. Sarana tidak hanya penting untuk kualitas pekerjaan, dan fasilitas tambahan juga sangat penting untuk mengurangi kondisi stres perawat. Rumah Sakit Jiwa berisi beberapa pasien yang dalam keadaan tidak sehat jiwanya. Sebab itu Rumah Sakit Jiwa dapat menjadi tempat yang bisa menimbulkan tekanan tersendiri bagi perawat di Rumah Sakit Jiwa Tampan karena mayoritas berisi orang-orang yang mengalami gangguan jiwa.

Perawat Rumah Sakit Jiwa Tampan berjumlah 112 orang, 88 orang merupakan perawat yang melayani rawat inap, di antaranya laki-laki berjumlah 36 orang dan yang perempuan berjumlah 52 orang. Masing-masing perawat dibagi kedalam delapan ruangan, 9 - 12 orang perawat yakni lima orang laki-laki dan tujuh orang perempuan. Kemudian dibagi tugasnya untuk melakukan dinas dalam tiga *shift*, yaitu dinas pagi, sore dan malam, sedangkan pada umumnya setiap hari yang melaksanakan tugas adalah tujuh orang, lima orang pada pagi hari, satu orang sore dan satu orang pada malam hari yang harus melayani sekitar 35 orang pasien.

Dapat dilihat bahwa perawat Rumah Sakit Jiwa Tampan sangat sedikit sekali, padahal mereka akan menghadapi pasien-pasien yang sakit jiwa. Menurut tiga orang perawat perempuan yang penulis tanya pada bulan Maret 2009, mereka



sangat terbebani jika menjalankan dinas sore apa lagi malam hari, karena mereka tidak dapat istirahat. Jumlah perawat sore dan malam lebih sedikit dibandingkan yang pagi, sehingga jika mereka lalai, bisa mengakibatkan kerusakan, karena pasien dapat melakukan tindakan nekat yang berbahaya. Jika perawat yang berada di lokasi sedikit untuk mengatasinya pun perawat berkewajiban menanganinya sendiri atau seadanya.

Beban kerja yang tinggi pada perawat Rumah Sakit Jiwa dikarenakan juga karena mereka harus menghadapi orang-orang yang tidak waras. Pasien dapat saja melakukan tindakan-tindakan yang membahayakan dirinya dan orang lain.

Perawat yang bertugas di malam hari hanya seorang saja, sehingga perawat merasa sangat terbebani karena tidak ada rekan yang membantu bekerja bahkan tidak ada teman untuk diajak berbicara. Untuk mengurangi stres, biasanya perawat menonton TV sendirian.

Dinas malam menimbulkan banyaknya keluhan perawat. Di bawah ini adalah beberapa hal yang sangat membebani perawat terutama perawat yang baru antara lain kesulitan menghadapi pasien sendiri, takut ada pasien bunuh diri. Tidak ada teman berbagi cerita yang ada hanya pasien jiwa. Kurangnya prasarana penunjang apabila dinas sore dan malam.

Gejala-gejala stres lain yang sering terjadi oleh perawat antara lain depresi, kelelahan, ketidakpuasan dalam bekerja, kemurungan dan kurang semangat. Akibatnya beberapa gejala perilaku muncul, diantaranya kinerja semakin rendah, naiknya tingkat kecelakaan yang terjadi pada perawat maupun pasien jiwa, salah

mengambil keputusan, tingkat absensi kerja perawat semakin tinggi, dan terjadi perilaku agresi di dalam Rumah Sakit Jiwa.

Beban yang berat juga dirasakan oleh perawat saat menghadapi pasien baru. Berdasarkan hasil wawancara yang penulis lakukan terhadap 12 orang perawat pada tanggal 5 April 2009, tiga orang yang bekerja mengatakan gemetaran, keringatan, dan kurang percaya diri dengan kemampuan yang dimilikinya.

Beban kerja yang dihadapi oleh perawat Rumah Sakit Jiwa Tampan Propinsi Riau dapat menyebabkan perawat mengalami stres kerja. Menurut Taylor (dalam Nietzel, 1998: 386) *stres is the negative emotional and physiological process that occurs as people try to adjust to deal with environmental circumstances that disrupt, or threaten to disrupt, their daily functioning*. Stres adalah emosi negatif dan proses psikologis yang terjadi pada manusia yang mencoba untuk menyesuaikan atau berhubungan dengan keadaan lingkungan sekitar yang mengganggu, atau ancaman yang mengganggu (mengacaukan) kegiatan sehari-hari mereka.

Warshaw (dalam Schuler, 1996: 223), direktur eksekutif *New York Business Group on Health* (suatu koalisi bisnis yang peduli akan perawatan kesehatan) mengatakan bahwa stres adalah racun yang paling mudah menyebar dan berbahaya di tempat kerja. Menurut Johnson dkk (2004: 230) stres biasanya dilihat sebagai proses mengenai beberapa karakteristik kerja atau lingkungan kerja menghasilkan konsekuensi atau respon yang merugikan karyawan. Stres tidak hanya menyangkut segi lahir, tetapi juga batin. Maka gejala (*symptom*) stres

ditemukan dalam aspek fisik, emosi, intelektual dan interpersonal (Hardjana, 2006: 24-26).

Perawat yang tidak merasa bahwa pekerjaan itu sesuatu hal yang membebankan maka tidak akan terganggu dalam melakukan pekerjaannya, tetapi sebaliknya perawat yang merasa bahwa pekerjaan itu suatu beban berat maka akan merasa terganggu dan akan mengakibatkan stres dalam pekerjaannya. Secara psikologis stres dalam bekerja itu bisa disebabkan juga dari persepsi tenaga kerja akan adanya bahaya dalam pekerjaan yang menjadi ancaman dari lingkungan kerjanya (Anoraga, 2001: 112).

Kehidupan individu tidak terlepas dari lingkungannya, baik lingkungan fisik maupun lingkungan sosialnya. Sejak individu dilahirkan, sejak itu pula individu secara langsung berhubungan menerima stimulus dari luar dirinya, dan ini berkaitan dengan persepsi (Walgito, 2002:87). Jika perawat yang bekerja di lingkungan Rumah Sakit Jiwa mempersepsi kinerja mereka atau beban kerja sebagai sesuatu yang mendatangkan stres karena semakin banyak masalah yang terjadi, maka semakin tinggi pula stres yang terjadi pada perawat, dan begitu juga sebaliknya jika perawat mempersepsi beban pekerjaan ideal maka mereka tidak akan terbebani dengan masalah dan stres yang sedang dihadapinya tersebut.

Dalam hal ini stres yang dialami perawat disebabkan tenaga kerja mempersepsikan beban kerjanya lebih besar dari yang seharusnya atau beban yang lain akan cenderung mendapatkan stres yang berat. Pandangan mereka yang menganggap pekerjaan mereka suatu beban berat, memiliki tingkat kesulitan yang

tinggi dan tanggung jawab yang besar namun wajib diselesaikan oleh perawat maka akan menimbulkan stres kerja.

Agar perawat dapat mengemban tugas dan tanggung jawab dengan baik, perawat harus merasa bahwa pengabdian dari pekerjaan tersebut merupakan panggilan jiwa bukan karena keterpaksaan atau usaha sampingan, sehingga keberhasilan dalam bekerja akan tercapai dan perawat merasa senang bekerja di rumah sakit tersebut. Apabila tugas yang diembankan kepada perawat itu berjalan dengan lancar dan berhasil maka perawat tersebut akan puas terhadap pekerjaannya dan terhindar dari stres kerja yang diakibatkan karena pandangan atau persepsi mereka mengenai beban kerja.

Adanya ketegangan serta ciri fisik di atas diduga ada stres kerja perawat dalam menghadapi beban kerja. Oleh karena itu peneliti tertarik untuk menelitinya, ketertarikan ini peneliti realisasikan dalam sebuah penelitian, yang berjudul: “*Hubungan Antara Persepsi Beban Kerja Dengan Stres kerja Perawat Di Rumah Sakit Jiwa Tampan Propinsi Riau.*”

## **1.2 Rumusan Masalah Penelitian**

Berdasarkan latar belakang masalah, maka dalam penelitian ini dapat dirumuskan masalah sebagai berikut: apakah terdapat hubungan antara Persepsi Beban Kerja dengan Stres Kerja Pada Perawat Rumah Sakit Jiwa Tampan Pekanbaru.

### **1.3 Maksud dan Tujuan Penelitian**

Penelitian ini bermaksud untuk mempelajari dan mengkaji secara ilmiah hubungan persepsi beban kerja perawat dengan stres kerja perawat dalam menjalankan tugasnya di Rumah Sakit Jiwa Tampan.

### **1.4 Kegunaan Penelitian**

Dari hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan manfaat baik secara teoritis maupun praktis:

#### **1. Kegunaan Teoritis**

Dapat memberikan sumbangan berharga untuk keperluan pengembangan Psikologi Industri dan Organisasi khususnya dan ilmu pengetahuan umumnya, serta dapat memberikan masukan bagi peneliti selanjutnya yang berminat memiliki permasalahan yang sama.

#### **2. Kegunaan Praktis**

Adapun kegunaan praktis dari penelitian ini adalah:

1. Untuk membuktikan secara empiris tentang hubungan beban kerja dengan stres kerja yang terjadi pada perawat Rumah Sakit Jiwa Tampan Pekanbaru.
2. Memberi informasi dan menggerakkan kebijakan kepada Rumah Sakit untuk memberikan fasilitas atau penunjang lainnya.

## **BAB II**

### **KERANGKA TEORITIS**

#### **2.1 Persepsi Beban Kerja**

##### **2.1.1 Pengertian Persepsi**

Menurut Bimo Walgito (2004: 87) persepsi merupakan suatu proses yang didahului oleh proses penginderaan, yaitu merupakan proses diterimanya stimulus oleh individu melalui alat indera atau juga disebut proses sensori. Sarwono (2002: 94) berpendapat bahwa persepsi dalam pengertian psikologi adalah proses pencarian informasi untuk dipahami. Alat untuk memperoleh informasi tersebut adalah penginderaan (penglihatan, pendengaran, peraba dan sebagainya). Sebaliknya alat untuk memahaminya adalah kesadaran atau kognisi.

Pengertian persepsi dalam kamus psikologi (Chaplin, 2002: 358) adalah sebagai proses mengetahui atau mengenali objek dan kejadian objektif dengan bantuan indera.

Persepsi merupakan suatu proses penafsiran seseorang terhadap sesuatu yang dilihatnya dengan menginterpretasikan kesan-kesan sensorinya dalam usahanya memberikan makna tertentu kepada lingkungannya. Persepsi juga merupakan proses pengenalan terhadap sesuatu yang ada dan terjadi di sekitarnya. Persepsi itu selalu dipengaruhi oleh kemampuan dan kematangan serta pengalaman seseorang. Jadi setiap persepsi seseorang akan berbeda terhadap objek yang sama. Perbedaan persepsi ini dipengaruhi oleh faktor pribadi. Pribadi seseorang berbeda dari pribadi yang lain, sebagai bukti keunikan manusia,

sehingga faktor pribadi ini mengakibatkan perbedaan persepsi terhadap rangsangan yang sama. Misalnya tidak bisa membedakan benda-benda yang berdekatan atau serupa dengan baik, dan kemampuan untuk membedakan-bedakan, mengelompokkan, memfokuskan dan sebagainya, disebut sebagai persepsi (Sholahuddin, 2006:10).

Dari beberapa pengertian yang dibahas sebelumnya penulis menyimpulkan, persepsi adalah proses mengetahui atau proses penafsiran seseorang dengan menginterpretasikan kesan-kesan sensorinya dengan alat indera untuk memberikan makna terhadap sesuatu yang dirasakannya.

### **2.1.2 Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Persepsi**

Persepsi seseorang terhadap suatu objek tidak berdiri sendiri, akan tetapi dipengaruhi oleh beberapa faktor baik yang berasal dari dalam ataupun dari luar dirinya. Setiap orang dapat mempunyai persepsi yang berbeda terhadap objek yang sama, adapun faktor yang mempengaruhi persepsi menurut Walgito (2004: 89) antara lain adalah:

1. **Objek yang dipersepsi**

Stimulus dapat datang dari luar individu yang mempersepsi, tetapi juga dapat datang dari dalam individu yang bersangkutan yang langsung mengenai saraf penerima yang bekerja sebagai reseptor.

2. **Alat indera, saraf, dan pusat susunan saraf**

Alat indera atau reseptor merupakan alat untuk menerima stimulus. Di samping itu juga harus ada saraf sensori sebagai alat untuk meneruskan

stimulus yang diterima reseptor ke pusat susunan saraf, yaitu otak sebagai pusat kesadaran.

### 3. Perhatian

Untuk menyadari atau untuk mengadakan persepsi diperlukan adanya perhatian, yaitu merupakan langkah pertama sebagai suatu persiapan dalam rangka mengadakan persepsi. Perhatian merupakan pemusatan atau konsentrasi dari seluruh aktivitas individu yang ditujukan kepada sesuatu atau sekumpulan objek.

Sedangkan menurut Irwanto, dkk, (dalam Sholahuddin, 2006:11) faktor-faktor yang mempengaruhi persepsi adalah:

1. Perhatian yang selektif, dalam kehidupan manusia setiap saat akan menerima banyak sekali rangsangan dari lingkungannya. Untuk itu, individu memusatkan perhatiannya pada rangsang-rangsang tertentu.
2. Ciri-ciri rangsang yang bergerak diantaranya rangsang yang diam akan lebih menarik perhatian.
3. Nilai-nilai dan kebutuhan individu, seorang seniman yang berbeda dalam pengamatan dibanding seorang bukan seniman.
4. Pengalaman terdahulu, pengalaman-pengalaman terdahulu sangat terpengaruhi bagaimana seseorang mempersepsi dirinya.

Berdasarkan pemaparan faktor-faktor yang mempengaruhi di atas dapat dikatakan bahwa persepsi itu dipengaruhi oleh beberapa hal yaitu perhatian, alat indera, objek dan pengalaman.



## **2.2 Beban Kerja**

### **2.2.1 Pengertian Beban Kerja**

Dalam kamus Bahasa Indonesia (Departemen Pendidikan dan Kebudayaan dalam Lenny, 2004:17) beban bermakna sesuatu yang berat (sukar) yang harus dilakukan, kewajiban, tanggungan, dan tanggung jawab. Sedangkan kerja (Departemen Pendidikan dan Kebudayaan dalam Lenny, 2004:17) diartikan kegiatan melakukan sesuatu yang dilakukan (diperbuat) atau sesuatu yang dilakukan untuk mencari nafkah; mata pencaharian. Jadi terminologi beban kerja dapat dipahami sebagai suatu kegiatan atau aktivitas yang merupakan tanggungjawab atau kewajiban dalam melaksanakannya.

Menurut Hegel (dalam Anoraga, 1998:12) inti dari pekerjaan adalah kesadaran manusia. Pekerjaan memungkinkan seseorang dapat menyatakan diri secara objektif ke dunia ini, sehingga dia dan orang lain dapat memandang dan memahami keberadaan dirinya.

Munandar (2000:11), mengatakan beban kerja adalah merupakan sebagian dari kapasitas kemampuan pekerja yang diberikan untuk mengerjakan tugasnya dengan menggunakan energi cadangan yang tersedia. Beban kerja yang mungkin dihadapi tenaga kerja dapat berupa beban fisik, mental dan sosial yang masing-masing mempunyai dampak yang berbeda-beda. Bekerja dengan tekanan waktu yang sangat luar biasa dapat menciptakan stres yang hebat, namun walaupun demikian semua tergantung pada individu yang mengalaminya, sebaik apa dan sampai seberapa besar keterampilan dan kemampuan yang dimilikinya.

Everly dan Girdano (dalam Munandar, 2001:384) menambahkan kategori lain dari beban kerja, yaitu kombinasi dari beban berlebih kuantitatif dan kualitatif. Kategori ini biasanya ditemukan pada kedudukan manajemen, di semua taraf dari industry penjualan dan di usaha-usaha wirausaha (*entrepreneurial endeavors*).

Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa beban kerja adalah kapasitas kemampuan pekerja berupa fisik, mental dan sosial dalam mengemban tugas-tugas pekerjaannya secara kualitatif dan kuantitatif.

### **2.2.2 Klasifikasi Beban Kerja**

Everly dan Girdano (dalam Munandar 2001:384) membagi beban kerja yang berlebih secara garis besar menjadi:

#### **1. Beban berlebih kuantitatif (*overload*)**

Pedoman yang banyak didengar adalah “Cepat dan Selamat”. Atas dasar ini orang sering harus bekerja berkejaran dengan waktu. Tugas harus diselesaikan sebelum waktu akhir (*deadline*). Pada saat-saat tertentu, dalam hal tertentu waktu akhir (*deadline*) justru dapat meningkatkan motivasi dan menghasilkan prestasi kerja yang tinggi. Namun bila desakan waktu menyebabkan timbulnya banyak kesalahan atau menyebabkan kondisi kesehatan seseorang berkurang, maka ini merupakan cerminan dari adanya beban berlebih kuantitatif.

Bagaimanapun desakan waktu merupakan pembangkit stress dari organisasi yang dalam kebanyakan hal harus diterima. Ini tampaknya merupakan salah satu aspek dari kehidupan organisasi.

Beban kerja kuantitatif melibatkan beberapa tugas-tugas yang dibebankan oleh karyawan. Seperti yang telah dikemukakan pada bab I dijelaskan bahwa tugas perawat Rumah Sakit Jiwa mencakup tugas utama, tugas pokok dan tugas tambahan. Ini artinya beban kerja kuantitatif berkaitan dengan jumlah pekerjaan.

2. Beban Berlebih Kualitatif (*overload*)

Dengan kemajuan teknologi makin dirasakan kehidupan menjadi lebih majemuk. Pekerjaan yang sederhana, pekerjaan yang diselesaikan dengan tangan makin banyak tidak lagi dilakukan dengan tangan tetapi diganti dengan mesin. Perubahan sistem kerja yang dilakukan manusia beralih titik beratnya pada pekerjaan otak, sehingga pekerjaan menjadi majemuk. Kemajemukan pekerjaan, menurut Every dan Girdano (dalam Munandar: 386) biasanya meningkat karena faktor-faktor berikut: (a) peningkatan dari jumlah informasi yang harus digunakan (b) peningkatan dari canggihnya informasi dari keterampilan (c) perluasan atau tambahan alternatif dari metode-metode pekerjaan (d) introduksi dari rencana-rencana *contingency*.

Untuk mengurangi dampak stres kerja yang berlebihan perlu dilakukan pengadaan fasilitas yang mendukung efisiensi pekerjaan dan fasilitas untuk mengurangi dampak stress kerja. Oleh sebab itu beban kerja kualitatif berkaitan dengan fasilitas kerja yang mendukung pekerjaan karyawan.

Dari uraian di atas dapat ditarik kesimpulan bahwa desakan waktu dan perubahan sistem kerja merupakan penjelasan dari beban kerja yang berlebih secara kualitatif dan kuantitatif yang dapat mengakibatkan stress kerja.

### **2.2.3 Faktor yang Mempengaruhi Beban Kerja**

Menurut Tarwaka (2004:95), faktor yang mempengaruhi beban kerja adalah:

#### **1. Faktor Eksternal**

Faktor eksternal beban kerja adalah beban kerja yang berasal dari luar tubuh pekerja. Aspek beban kerja eksternal sering disebut sebagai *stresor*. Yang termasuk beban kerja eksternal adalah:

- a. Tugas-tugas (*tasks*). Tugas ada yang bersifat fisik seperti, tata ruang kerja, stasiun kerja, alat dan sarana kerja, kondisi kerja, sikap kerja dan alat Bantu kerja. Tugas juga ada yang bersifat mental seperti, kompleksitas pekerjaan dan tanggung jawab terhadap pekerjaan.
- b. Organisasi kerja. Organisasi kerja yang mempengaruhi beban kerja misalnya, lamanya waktu kerja, waktu istirahat, kerja bergilir, sistem pengupahan, kerja malam, musik kerja, tugas dan wewenang.
- c. Lingkungan kerja. Lingkungan kerja yang dapat mempengaruhi beban kerja adalah yang termasuk dalam beban tambahan akibat lingkungan kerja. Misalnya saja lingkungan kerja fisik (penerangan, kebisingan, getaran mekanis), lingkungan kerja kimiawi (debu, gas pencemar udara), lingkungan kerja biologis (bakteri, virus dan parasit) dan lingkungan kerja psikologis (penempatan tenaga kerja).

## **2. Faktor Internal**

Faktor internal beban kerja adalah faktor yang berasal dari dalam tubuh itu sendiri sebagai akibat adanya reaksi dari beban kerja eksternal. Reaksi tersebut dikenal dengan *strain*. Secara ringkas faktor internal meliputi:

- a. Faktor somatis, yaitu jenis kelamin, umur, ukuran tubuh, kondisi kesehatan, status gizi.
- b. Faktor psikis, yaitu motivasi, persepsi, kepercayaan, keinginan, kepuasan, dll.

### **2.2.4. Akibat Beban Kerja**

Beberapa akibat dari beban kerja adalah:

1. Akibat beban kerja yang terlalu berat atau kemampuan fisik yang lemah, dapat mengakibatkan seorang pekerja menderita gangguan atau penyakit akibat kerja (Depkes dan Kessos RI, 2000:7).
2. Akibat beban kerja fisik yang berat yang berhubungan dengan waktu kerja yang lebih dari 8 jam, maka dapat menurunkan produktivitas kerja (A.M. Sugeng Budiono, dkk., 2000:81).
3. Akibat pembebanan kerja yang berlebihan, maka dapat mengakibatkan kelelahan kerja (A.M. Sugeng Budiono, dkk., 2000:82). Semakin meningkatnya beban kerja, maka konsumsi oksigen akan meningkat sampai didapat kondisi maksimumnya. Beban kerja yang lebih tinggi yang tidak dapat dilaksanakan dalam kondisi aerobik, disebabkan oleh kandungan oksigen yang tidak mencukupi untuk suatu proses aerobik. Akibatnya

adalah manifestasi rasa lelah yang ditandai dengan meningkatnya kandungan asam laktat (Eko Nurmianto, 2003:133).

4. Akibat beratnya beban kerja, maka dapat menimbulkan cedera kerja. Hal itu karena konsumsi energi sangat terbatas dalam mengatasi beratnya beban kerja, tetapi tubuh berusaha mengatasi beratnya beban kerja sehingga menimbulkan cedera kerja (Emil Salim, 2002:559).
5. Salah satu masalah di perkantoran adalah keluhan *low back pain* yang berhubungan dengan beban kerja, terutama cara angkat mengangkat serta sikap kerja tidak ergonomik. *Low back pain* adalah gejala yang umum dari berbagai penyakit yang mengenai bagian bawah dari pinggul terutama tulang pada persendiannya (Emil Salim, 2002:561).
6. Pekerjaan fisik yang berat jika diperpanjang akan mengakibatkan perubahan fisiologis dan dapat diukur. Misalnya saja, detak jantung, penggunaan oksigen dan ketegangan otot (Anies, 2002:135).
7. Beban kerja yang terlalu berat juga dapat menimbulkan stres psikologis (Anies, 2002:141).
8. Beban kerja yang *overload*, misalnya saja target kerja yang melebihi kemampuan pekerja yang bersangkutan akan mengakibatkan kelelahan dan berada dalam ketegangan yang tinggi (Anies, 2002:141).
9. Setiap beban kerja harus disesuaikan dengan kemampuan tubuh seseorang. Apabila beban kerja lebih besar dari kemampuan tubuh maka akan terjadi rasa tidak nyaman (paling awal), kelelahan (*overstres*), kecelakaan, cedera, rasa sakit, penyakit dan produktivitas menurun (paling akhir). Sebaliknya,

apabila beban kerja lebih kecil dari kemampuan tubuh maka akan terjadi *understres*, kejenuhan, kebosanan, kelesuan, kurang produktif dan sakit (Gempur Santoso, 2004:11).

Dari pembahasan di atas maka dapat ditarik kesimpulan bahwa beban kerja berlebih adalah beban kerja yang lebih besar dibandingkan kemampuan tubuh. Akibat dari beban kerja berlebih antara lain menderita gangguan, menurunkan produktifitas kerja, kelelahan, cedera kerja, *low back pain*, perubahan fisik, stres psikologis, kelelahan, dan ketidaknyamanan.

## **2.3. Perawat**

### **2.3.1. Pengertian Perawat**

Dalam kamus bahasa Indonesia (Departemen Pendidikan dan Kebudayaan, 1998, dalam Lenny, 2004:31) perawat bermakna orang yang dapat pendidikan khusus untuk merawat, terutama merawatorang sakit. Profesi perawat merupakan salah satu profesi luhur dalam bidang kesehatan, profesi yang turut serta mengusahakan terapainya kesejahteraan fisik, material dan mental spiritual untuk manusia (Kode Etik Perawat, dalam Lenny, 2004:31)

Perawat adalah seorang yang telah menyelesaikan Program pendidikan keperawatan, baik dalam negeri maupun luar negeri diakui oleh pemerintah RI sesuai dengan peraturan perundangan.

Peran perawat adalah pembentukan peran perawat dipengaruhi oleh karakteristik organisasi, individu perawat dan interaksi perawat dengan yang lain terlibat dalam set peran tersebut. Peran profesional unik karena dipengaruhi oleh

kode etik yang membantu memperlihatkan secara tajam perilaku profesional dan sebagai kerangka dari harapan peran tersebut.

Dalam hubungannya perawat dengan lingkungan masyarakat, (Ismani, 2001:7) perawat dapat memprakarsai pembaharuan, tanggap, mempunyai inisiatif, dan dapat berperan serta secara aktif dalam menemukan masalah dan masalah sosial yang terjadi di masyarakat.

Hak dan kewajiban perawat adalah mendapat perlindungan hukum, mengembangkan diri melalui kemampuan spesialisasi, berhak menolak keinginan pasien, berhak meningkatkan ilmu pengetahuan (Ismani, 2001:29). Sedangkan kewajibannya adalah, memberikan pelayanan yang baik kepada masyarakat melalui instansi tempat ia bertugas, seperti Rumah sakit jiwa Tampan Pekanbaru yang mempunyai motto yang harus dijalankan oleh perawatnya *“Memberikan pelayanan, memberikan senyum, dan memberikan obat yang baik.”*

#### **2.4. Persepsi Beban Kerja Perawat**

Sebagaimana yang diuraikan di atas, bahwa persepsi merupakan pengalaman seseorang melalui penglihatan untuk mengenali objek dari apa yang di lihat dari lingkungannya. Persepsi ini akan muncul setelah adanya stimulus (rangsangan) dalam diri perawat. Persepsi ini akan berbentuk negative yang diwujudkan dalam bentuk rasa yang membebani.

Dalam manajemen keperawatan (Nursalam dalam Lenny, 2004:22) ada beberapa hal yang harus menjadi pertimbangan untuk menetapkan beban kerja perawat diantaranya:



1. Jumlah pasien yang dirawat di unit tersebut
2. Kondisi atau tingkat ketergantungan pasien
3. Rata-rata hari perawatan bagi pasien
4. Frekuensi tindakan keperawatan yang dibutuhkan pasien

Adapun faktor-faktor yang mempengaruhi beban kerja perawat (Nursalam dalam Lenny, 2004:22) adalah:

1. Masalah komunitas, dalam hal ini dapat diartikan pada jumlah pasien yang dihadapi oleh perawat baru
2. Disaster; gangguan atau perubahan yang lebih bersifat kepada komunikasi dan orientasi baik pada pasien, atasan atau lingkungan
3. Kemajuan iptek; pemakaian peralatan pada pasien namun kemampuan perawat untuk pengoperasian alat tersebut sangat terbatas.
4. Hukum dan peraturan pemerintah; ketetapan-ketetapan yang berlaku di tempat perawat tersebut bekerja.
5. Pendidikan konsumen; tingkat pemahaman pasien, di sini perawat dituntut dapat memberikan pelayanan yang baik bagi pasien sendiri dan keluarganya.
6. Pengaruh politik; perpolitikan sangat mempengaruhi perkembangan dan rutinitas dari perawat.
7. Pengaruh musim/cuaca; salah satunya dengan pergantiannya akan mempengaruhi kesehatan seseorang.
8. Keadaan ekonomi; tingkat kemampuan seseorang dalam hal finansial.

Berdasarkan uraian di atas maka penulis menarik kesimpulan, bahwa persepsi beban kerja perawat merupakan pemaknaan dan pandangan perawat tentang tugasnya dilihat dari faktor-faktor beban kerja perawat.

## **2.5 Stres Kerja**

### **2.5.1. Pengertian Stres Kerja**

Dalam Kamus Psikologi (Chaplin, 2002:488) dalam bentuk kata benda bermakna suatu keadaan tertekan, baik secara fisik maupun psikologis. Kemudian dalam bentuk kata kerja, stres memberikan tekanan atau ketegasan dalam cara berbicara atau cara menulis.

Menurut Selye (dalam Sopiah, 2008:85) stres merupakan respon adaptif terhadap suatu situasi yang dirasakan menantang atau mengancam kesehatan seseorang. Sedangkan menurut Teguh Wangsa (2009:23) stres adalah suatu kondisi di mana keadaan tubuh terganggu karena tekanan psikologis. Biasanya stres bukan karena penyakit fisik tetapi lebih mengenai kejiwaan. Akan tetapi karena pengaruh stres tersebut maka penyakit fisik bisa muncul akibat lemah daya tahan tubuh pada saat tersebut. Sementara dilihat dari efeknya stres dapat dibedakan menjadi dua bagian yaitu. Eustres yaitu, hasil dari respon terhadap stres yang bersifat sehat positif dan konstruktif (bersifat membangun hal tersebut termasuk kesejahteraan individu. Distres yaitu hasil dari respon terhadap stres yang tidak sehat, negatif dan destruktif, Menurut Agoes, (2003:14) stres adalah ketidakseimbangan antara tuntutan dan kemampuan respon dibawah suatu kondisi dimana kegagalan sejalan dengan tuntutan yang mempunyai konsekuensi penting.

Menurut teori A. Beehr (dalam Jonhson dkk. 2004: 230), stres secara umum didefinisikan dengan salah satu dari tiga cara:

1. sebagai sebuah stimulus lingkungan (tempat kerja), terkadang dibayangkan sebagai kekuatan yang mempengaruhi seseorang.
2. sebagai respon psikologis seorang terhadap stimulasi tersebut.
3. sebagai proses peristiwa yang sedang berlangsung.

Pioneer riset stres, lima puluh tahun yang lampau, adalah dr. Hans Selye (dalam Sopiah, 2008:85) berpendapat bahwa orang-orang hampir memiliki respons fisik yang konsisten terhadap situasi yang penuh stres. Respon tersebut diberi nama sindroma adaptasi umum, yakni sistem pertahanan otomatis yang menolong orang mengatasi tuntutan-tuntutan lingkungan.

Kerja merupakan suatu yang sangat penting bagi manusia, menurut Anoraga (2006:11) pada diri manusia terdapat kebutuhan-kebutuhan yang pada saatnya membentuk tujuan-tujuan yang hendak dicapai dan dipenuhinya. Pekerjaan juga merupakan salah satu penyebab stresnya seseorang.

Stres kerja dapat diartikan sebagai sumber atau stresor kerja yang menyebabkan reaksi individu berupa reaksi fisiologis psikologis dan perilaku. Seperti yang telah diungkapkan di atas lingkungan pekerjaan berpotensi sebagai stresor kerja merupakan segala kondisi pekerjaan yang dipersepsikan karyawan sebagai suatu tuntutan dan dapat menimbulkan stres kerja (Teguh Wangsa, 2009:53).

Stres yang begitu hebat yang melampaui batas-batas toleransi akan berkaitan langsung dengan gangguan psikis dan ketidakmampuan fisis (Anoraga, 2006:112).

Pekerjaan merupakan merupakan salah satu stres yang kita alami. Kondisi lingkungan pekerjaan yang kurang baik bisa sangat mengganggu konsentrasi kerja sehingga hasil kerja tidak optimal. Dengan demikian, stres terjadi dalam komponen-komponen fisik. Pekerjaan atau lingkungan sosial pekerjaan biasanya dapat mengakibatkan tegangan pada manusia, baik karena sebab-sebab yang rumit ataupun yang sederhana.

#### **2.5.2. Sumber-Sumber atau faktor Stres**

Banyak para ahli mengemukakan mengenai penyebab stres kerja. Sumber-sumber stres kerja pada masing-masing individu berbeda-beda. Hal ini disebabkan oleh tingkat ketentuan stres seseorang yang berbeda-beda. Menurut Hardjana, 2006) sumber-sumber stres yaitu:

1. faktor intern (*international sources*) adalah faktor-faktor yang terjadi dalam diri orang yang terkena stres tersebut.
2. faktor ekstern (*external sources*) adalah faktor-faktor yang ada pada keluarga, lingkungan, baik lingkungan kerja maupun lingkungan sekitarnya.

Menurut Munandar ( 2001:380) faktor-faktor pekerjaan yang menimbulkan stres dapat dikelompokkan kedalam lima kategori, yaitu:

1. Faktor-faktor intristik
  - a. fisik, meliputi: bising, vibrasi dan *hygiene*
  - b. tugas meliputi:

- Tugas *shift* ( Kerja malam)
  - Beban kerja
  - Penghayatan dari resiko dan bahaya,
2. Peran dalam organisasi: Pengembangan karier
  3. Hubungan dengan pekerjaan
  4. Struktur dan iklim organisasi.
  5. Pengembangan karier
  6. Hubungan dengan pekerjaan

Dalam sebuah penelitian dengan sampel 300 karyawan swasta di Jakarta, ditemukan bahwa penyebab stres kerja terdiri atas 4 hal utama (Teguh Wangsa, 2009), yakni:

1. Kondisi dan situasi pekerjaan
2. Pekerjaannya
3. Job requirement seperti status pekerjaan dan karir yang tidak jelas
4. Hubungan interpersonal

Menurut Selye (dalam Sopiah, 2008:87) penyebab stres yang berhubungan dengan pekerjaan terbagi menjadi empat tipe utama:

1. Lingkungan fisik
2. Stres karena peran atau tugas
3. Penyebab stres antar pribadi (*interpersonal stressors*)
4. Organisasi

Berdasarkan uraian dari beberapa ahli di atas disimpulkan bahwa faktor penyebab stres terdiri dari beberapa faktor internal yakni peran tugas, stres antar

pribadi, pengembangan karir, dan peran karir. Dan beberapa faktor eksternal seperti keadaan bising, vibrasi lingkungan kerja, kondisi, situasi pekerjaan dan sebagainya.

### **2.5.3. Gejala Stres**

Manusia merupakan kesatuan anatara jiwa dan badan, roh dan tubuh, spritual dan mental, karena itu bisa terkena mental. Segala segi dari diri manusia terkena stres tidak hanya menyangkut segi lahir tetapi juga menyangkut segi batin. Maka gejala (*symptom*) stres di temukan dalam aspek fisik, emosi dan interpersonal. Anoraga (2006:110) menjelaskan gejala-gejala stres yang meliputi:

1. Gejala badan : sakit kepala (cekot-cekot, pusing separoh, vertigo), sakit maag, mudah kaget (berdebar-debar), banyak keluar keringat dingin, gangguan pola tidur, lesu, letih, kaku leher belakang sampai punggung, dada rasa panas nyeri, rasa tersumbat di kerongkongan, gangguan psikoseksual, nafsu makan menurun, mual, muntah, gejala kulit, bermacam-macam gangguan menstruasi, keputihan, kejang-kejang, pingsan dan sebagainya.
2. Gejala emosional: pelupa, sukar konsentrasi, sukar mengambil keputusan, cemas, was,was, kuatir, mimpi-mimpi buruk, murung, mudah marah/jengkel, mudah menangis, pikiran bunuh diri, gelisah, pandangan putus asa, dan sebagainya.
3. Gejala sosial : makin banyak merokok, minum, makan, sering mengontrol pintu dan jendela, menarik diri dari pergaulan sosial, mudah bertengkar, membunuh, dan lainnya.

Teguh Wangsa (2009:23) menyebutkan gejala-gejala stres mencakup perubahan kondisi mental, sosial dan fisik. Gejala-gejala tersebut seperti kelelahan, kehilangan atau meningkatnya nafsu makan, sakit kepala, sering menangis, sulit tidur dan tidur berlebihan.

Selye (dalam Sopiah, 2008:91) menjelaskan dampak atau akibat dari stres dapat dilihat dari tiga aspek:

1. Fisik

Ada sejumlah penyakit yang disinyalir karena orang tersebut mengalami stres yang cukup tinggi dan berkepanjangan, di antaranya adalah penyakit jantung, tekanan darah tinggi, sakit kepala, gangguan tidur, tambah sakit jika sedang menderita sakit.

2. Psikis

Dampak psikis sangat bisa dikenali, di antaranya adalah ketidakpuasan kerja, kelelahan, kemurungan dan kurang bersemangat.

3. Perilaku

Akibat stres bisa dikenali dari perilaku, yaitu kinerja rendah, naiknya tingkat kecelakaan kerja, salah dalam mengambil keputusan, tingkat absensi kerja tinggi, dan agresi di tempat kerja.

Berdasarkan keterangan dari beberapa ahli, maka dapat diambil kesimpulan bahwa dampak dari akibat stres mencakup beberapa aspek psikologi, yakni fisik, psikis atau emosional dan perilaku.

## **2.6. Kerangka pemikiran, Asumsi, Hipotesa**

### **2.6.1. Kerangka Pemikiran**

Kerangka pemikiran ini akan menjelaskan hubungan variabel persepsi beban kerja dengan stres kerja perawat Rumah sakit jiwa Tampan. Teori yang digunakan dalam penelitian ini adalah teori tentang beban kerja yang dikemukakan oleh Everly dan Girdano (dalam Munandar, 2002) dan tentang stres kerja menggunakan teori dr. Hans Selye (dalam Dr. Sofiah: 2008).

Dalam melaksanakan tugasnya perawat berhubungan langsung dengan pekerjaannya, lingkungan dan para pasien jiwa, kemudian perawat akan memberikan persepsi atau tanggapan terhadap pekerjaannya tersebut. Termasuk pekerjaan yang membebaninya, selanjutnya perawat akan memberikan persepsinya masing-masing dari apa yang dilihantya. Persepsi ini terjadi dimulai dengan datangnya stimulus (rangsangan) dari luar dirinya terhadap alat inderawinya.

Untuk membahas persepsi terhadap beban kerja penulis menggunakan teori dari Walgito (2004:45) persepsi merupakan suatu proses yang didahului oleh penginderaan, di mana penginderaan merupakan suatu proses diterimanya stimulus oleh individu melalui alat penerima yaitu indera.

Beban kerja yang tinggi dirasakan akan dipersepsi oleh perawat berdasarkan stimulus yang diterima dari lingkungannya. Sesuai dengan persepsinya perawat akan memberikan tanggapan psikis yang negatif yakni stres dan tanggapan persepsi yang positif dengan kepuasan kerja.



Bekerja dengan tekanan waktu yang luar biasa dan dalam batas waktu yang mendesak dapat menciptakan stres yang hebat, walaupun demikian semuanya tergantung kepada individu yang mengalaminya, sebaik apa dan sampai seberapa besar keterampilan dan kemampuan yang dimilikinya. Disamping bekerja dengan tekanan waktu dan batasan waktu yang mendesak dapat menimbulkan stres, kapasitas pekerjaan juga mengakibatkan stres pada diri seseorang. Setiap individu memiliki kapasitas untuk melakukan sejumlah pekerjaan dalam waktu yang sama dibandingkan dengan kemampuan orang lain untuk melakukan hal yang sama adalah berbeda (Lenny, 2004: 17-18).

Kapasitas beban kerja pada masing-masing individu tidak bisa disamakan, dan apabila hal ini terjadi, dalam arti beban kerja pada seseorang berlebih dari kemampuannya untuk melakukan pekerjaan, maka hal ini dapat menyebabkan individu tersebut mengalami stres, dikarenakan beban kerja yang tak sanggup ia laksanakan (Lenny, 2004:18).

Menurut Munandar (2001:383) beban kerja berlebih dan beban kerja terlalu sedikit merupakan pembangkit stres. Beban kerja dapat dibedakan lebih lanjut ke dalam beban kerja berlebih/terlalu sedikit ‘kuantitatif’, yang timbul sebagai akibat dari tugas yang terlalu banyak diberikan kepada tenaga kerja untuk diselesaikan dalam waktu tertentu, dan beban kerja berlebih/terlalu sedikit ‘kualitatif’, yaitu jika orang merasa mampu untuk melakukan suatu tugas tidak menggunakan keterampilan dan/atau potensi dari tenaga kerja.

Anoraga (2006:107) dalam kehidupan modern yang semakin kompleks manusia akan cenderung mengalami stres apabila ia kurang mampu

mengadaptasikan keinginan-keinginan dengan kenyataan yang ada, baik kenyataan yang ada di dalam maupun di luar dirinya.

Menurut Selye (dalam Hardjana, 2006: 23) stres adalah tanggapan yang menyeluruh dari tubuh terhadap setiap tuntutan yang datang di atasnya. Stres menurut Tayler (dalam Nietzel, 1998: 386) adalah emosi negatif dan proses psikologis yang terjadi pada manusia yang mencoba untuk menyesuaikan dengan keadaan lingkungan sekitar yang mengganggu atau ancaman yang mengganggu.

Untuk membahas tentang beban kerja, penulis menggunakan teori beban kerja Everly dan Girdano (dalam Munandar, 2001: 384). Menurutnya beban kerja berlebih merupakan pembangkit stres. Beban kerja dapat dibedakan lebih lanjut ke dalam beban kerja berlebih secara kuantitatif dan kualitatif, yang timbul sebagai akibat dari tugas yang terlalu banyak/sedikit diberikan kepada tenaga kerja untuk diselesaikan dalam waktu tertentu, dan beban kerja berlebih/terlalu sedikit 'kualitatif', yaitu jika orang merasa mampu untuk melakukan suatu tugas tidak menggunakan keterampilan dan/atau potensi dari tenaga kerja.

Girdano dkk (dalam Munandar 2001: 383) mengatakan bahwa beban kerja yang lebih (*overload*) merupakan pembangkit stres. Artinya jika individu tersebut merasa tidak mampu untuk melakukan suatu tugas atau tugas tersebut dirasakan terlalu berat untuk kemampuan maka ia dapat mengalami stres.

Faktor-faktor yang menyebabkan beban kerja adalah beban kerja yang berasal dari luar tubuh. Faktor internal berasal dari dalam Rumah sakit jiwa Tampan Pekanbaru untuk memenuhi pelayanan bagi masyarakat yang berlaku

selama 24 jam, yang mana perawatnya 110 orang, dan dalam pelayanan di rumah sakit ini ada yang rawat jalan, dan ada yang rawat inap.

Perawat sangat kelelahan bekerja pada malam dan sore hari ini disebabkan karena perawat bertugas sore dan malam hanya seorang saja. Sehingga perawat hanya menghadapi pasien sendiri, sedangkan yang dihadapi adalah pasien jiwa. Tidak jarang mereka mengalami sakit kepala, pusing, apalagi bagi perawat yang bekerja empat tahun kebawah, mereka sangat terbebani dalam menjalankan tugas dinas sore dan malam hari, karena mereka masih takut menghadapi pasien jiwa disebabkan mereka hanya dinas sendiri saja, tidak ada teman untuk berbagi cerita yang didengar hanya keributan pasien.

Sedangkan perawat yang telah bekerja 5 tahun sampai 20 tahun, mengatakan perawat di Rumah sakit jiwa memang kurang. Tetapi kita dapat mengatasi dengan berbagai hal kegiatan supaya tidak membuat jenuh.

Pada sistem saraf otonom, menimbulkan gejala seperti keluarnya keringat dingin (dan keringat pada telapak tangan), rasa panas dingin badan, asam lambung yang meningkat (maag), kejang lambung dan usus, mudah kaget, gangguan seksual dan lain-lain. Gejala berat akibat stres sudah tentu adalah kematian, gila, dan hilangnya kontak sama sekali dengan lingkungan sosial. Gejala ringan (Anoraga, 2006:110) sampai sedang meliputi: Gejala Badan, Gejala Emosional, Gejala Sosial.

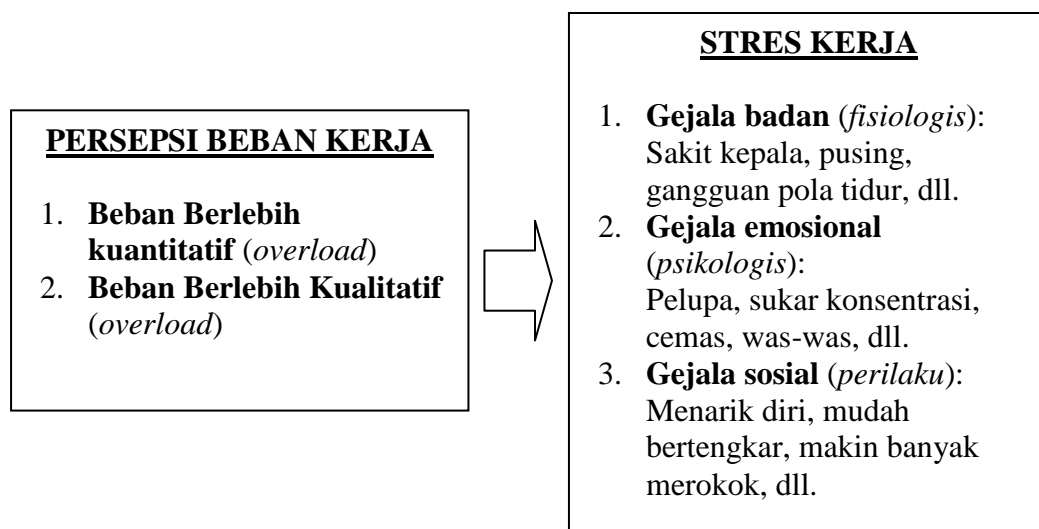
Selye (Sopiah, 2008:85) orang-orang merasa stres karena terlalu banyak pekerjaan, ketidakpahaman terhadap pekerjaan, beban informasi yang terlalu berat atau karena mengikuti perkembangan zaman. Kejadian tersebut menimbulkan

distres, yakni derajat penyimpangan fisik, psikis dan perilaku dari fungsi yang sehat.

Stres pada perawat dapat disebabkan oleh beban kerja setiap kerja merupakan beban bagi yang bersangkutan, beban tersebut dapat berupa beban fisik maupun mental (Tarwaka, 2004:95)

Menurut Hardjana (2006 :19) jika kita sampai pada kesimpulan bahwa hal yang memandang stres dapat diatasi, maka stres kita akan ringan sebaliknya jika kita tidak mampu menghadapi hal yang penuh stres maka kita akan berat tertimpa stres.

Berdasarkan yang telah diuraikan diatas maka dapat digambarkan alur kerangka berpikir penelitian ini sebagai berikut:



### 2.6.2 Asumsi

Untuk lebih memperjelas arah dari penelitian ini Penulis menggunakan asumsi sebagai berikut:

- a. Persepsi beban kerja perawat merupakan pemaknaan dan pandangan perawat tentang tugasnya dilihat dari faktor-faktor beban kerja perawat.
- b. Perawat Rumah Sakit Jiwa Tampan mengalami stres kerja disebabkan persepsi terhadap beban kerja yang dialami karena kurangnya tenaga perawat, kurangnya prasarana, takut dalam menghadapi pasien yang dapat menimbulkan gejala sakit kepala, pusing dan stres dalam menghadapi pasien.
- c. Stres kerja merupakan suatu kondisi ketegangan dan tertekan baik secara fisik maupun psikis dan perilaku, yang mempengaruhi emosi, proses berfikir dan kondisi individu, dimana individu dipaksa memberikan tanggapan terhadap suatu kondisi, pekerjaan, lingkungan tertentu yang melebihi kemampuan dirinya dalam penyesuaian terhadap suatu tuntutan internal dan eksternal.
- d. Semakin tinggi persepsi beban kerja berlebihan (*overload*) yang dialami perawat maka akan meningkatkan stres kerja perawat yang disebabkan adanya *overload* atau berlebihnya beban kerja yang dibebankan oleh perawat.
- e. Semakin rendah persepsi beban kerja berlebihan (*overload*) yang dialami perawat maka akan mengurangi stres yang dialami perawat sebab perawat dapat bekerja secara optimal sesuai dengan kemampuan yang dimiliki.

### **2.6.3. Hipotesis**

Adapun hipotesis penelitian dalam skripsi ini adalah sebagai berikut:  
Terdapat hubungan yang negatif antara persepsi beban kerja (X) dengan stres kerja (Y) pada perawat Rumah sakit jiwa Tampan Pekanbaru.

Artinya semakin positif persepsi beban kerja perawat yang dirasakan maka akan semakin rendah stres kerja yang terjadi. Sebaliknya jika semakin negatif persepsi beban kerja yang dirasakan perawat maka akan semakin tinggi stres kerja yang dimiliki perawat.

## **BAB III**

### **METODE PENELITIAN**

#### **3.1 Desain Penelitian**

Dilihat dari karakteristik masalah berdasarkan kategori fungsionalnya, penelitian ini termasuk dalam kelompok penelitian korelasional. Penelitian korelasional bertujuan menyelidiki sejauh mana variasi pada variabel berkaitan dengan variasi pada satu atau lebih variabelnya. Dengan penelitian korelasional pengukuran terhadap beberapa variabel secara saling hubungan di antara variabel-variabel tersebut dapat dilakukan serentak dalam kondisi realistik. Dengan studi korelasional penelitian dapat memperoleh informasi mengenai taraf hubungan yang terjadi. Bukan mengenai ada tidaknya efek variabel satu terhadap variabel lainnya.

#### **3.2 Variabel Penelitian dan Operasional Penelitian**

##### **3.2.1. Variabel Penelitian**

- a. Variabel tergantung : *Persepsi beban kerja* (X)
- b. Variabel terikat : *Stres kerja* (Y)

#### **3.3 Definisi Operasional Variabel**

- 3.3.1 Persepsi terhadap beban kerja perawat merupakan pemaknaan dan pandangan perawat tentang tugasnya dilihat dari faktor-faktor beban kerja-

perawat. Aspek-aspeknya adalah (Everly dan Girdano, dalam Munandar: 2002):

1. Beban Berlebih Kuantitatif : Desakan waktu dan jumlah pekerjaan.
2. Beban Berlebih Kualitatif : Sistem kerja dan fasilitas kerja.

3.3.2 Stres kerja merupakan kondisi ketegangan dan tertekan berupa tanggapan fisik maupun psikis dan perilaku, yang mempengaruhi emosi, proses berfikir dan kondisi individu, terhadap suatu kondisi tuntutan, pekerjaan, dan lingkungan tertentu yang melebihi kemampuan dirinya dalam penyesuaian terhadap suatu tuntutan internal dan eksternal.

Adapun indikatornya adalah sebagai berikut:

1. Fisik

Sakit kepala, pusing, gangguan pola tidur, lesu, letih, kaku leher belakang sampai punggung, dada rasa panas/nyeri, jantung, tekanan darah tinggi, tambah sakit jika sedang menderita sakit.

2. Psikis

Sukar konsentrasi, cemas, was-was, takut, murung, mudah tersinggung, marah/jengkel, pikiran bunuh diri, ketidakpuasan kerja, kelelahan, kemurungan dan kurang bersemangat.

3. Perilaku:

Menarik diri, mudah bertengkar, mudah bertengkar, kinerja rendah, salah dalam mengambil keputusan, tingkat absensi kerja tinggi, dan agresi di tempat kerja.



### **3.4 Populasi dan Sampel Penelitian**

#### **3.4.1 Populasi Penelitian**

Populasi merupakan kelompok subjek penelitian yang hendak dikenai generalisasi hasil penelitian (Azwar, 2004: 77), dalam penelitian ini yang menjadi populasi penelitian adalah seluruh perawat di Rumah Sakit Jiwa Tampan Pekanbaru yang bertugas rawat inap berjumlah 88 orang perawat.

#### **3.4.2. Sampel Penelitian dan Tehnik Pengumpulan Sampel**

Sampel adalah sebagian subjek atau wakil populasi yang diteliti (Arikunto, 1998: 112), apabila subjeknya kurang dari seratus orang maka lebih baik diambil semuanya, sehingga penelitiannya merupakan penelitian populasi. Apabila ukuran populasi besar atau lebih dari seratus orang, dapat diambil antara 10-15% atau 20-25% atau lebih, tergantung setidak-tidaknya dari kemampuan peneliti.

Dalam penelitian ini jumlah keseluruhan dari perawat Rumah Sakit Jiwa yang bertugas rawat inap yang berjumlah 88 orang. Artinya jumlah sampel kurang dari 100 orang, maka diambil seluruhnya sehingga penelitian disebut penelitian populasi. Jumlah subjek yang dilibatkan adalah seluruh dari populasi yang ada, maka tidak dilakukan pengambilan sampel lagi. Berdasarkan pendapat tersebut, maka yang menjadi sampel dalam penelitian ini sebanyak 88 orang.

### **3.5 Tehnik Pengumpulan Data**

Untuk memperoleh data yang tepat dan sesuai dengan variabel yang diteliti, diperlukan alat ukur. Alat ukur dalam penelitian ini berbentuk skala. Skala yang dikembangkan dari efisiensi operasional tentang variabel yang menjadi fokus penelitian.

### 3.5.1 Skala Persepsi Beban Kerja

Skala persepsi beban kerja menggunakan model modifikasi skala *Likert* yang dibuat dalam empat alternatif jawaban dengan menghilangkan jawaban netral untuk menghindari jawaban subjek yang mengelompok.

Aitem-aitem skala ini menggunakan 4 pilihan jawaban, yaitu sangat sesuai (SS), sesuai (S), tidak sesuai (TS), dan sangat tidak sesuai (STS). Nilai bergerak dari 4 sampai 1 untuk aitem yang favorabel dan 1 sampai 4 untuk aitem yang unfavorabel.

Sistem penilaian skala dalam penelitian ini dapat dijelaskan sebagai berikut:

- a. Item Favorabel: Sangat Sesuai (4), Sesuai (3), Tidak Sesuai (2), dan Sangat Tidak Sesuai (1)
- b. Item Unfavorabel: Sangat Sesuai (1), Sesuai (2), Tidak Sesuai (3), dan Sangat Tidak Sesuai (4)

**Tabel 3.1**  
**Blue Print sebelum Try Out Persepsi Beban Kerja (X)**

Indikator	Nomor item		jumlah
	Favorabel	Unfavorabel	
Waktu pekerjaan	19, 20, 30	7,17, 23, 25	<b>7</b>
Jumlah pekerjaan	28, 29	2, 4,13, 22	<b>6</b>
Sistem kerja	5, 8, 11, 24	1, 6, 9, 12, 16	<b>9</b>
Fasilitas kerja	14, 15, 21	3, 10, 18, 26, 27	<b>8</b>
	<b>13</b>	<b>17</b>	<b>30</b>

### 3.5.2 Skala Stres Kerja

Skala ini menggunakan model skala yang menjadikan empat alternatif jawaban yang terdiri dari kontinuitas: Tidak Pernah (TP), Kadang (KD), Sering (S), dan Sering Kali (SK). Nilai bergerak dari 4 sampai 1 untuk aitem yang

favorabel dan 1 sampai 4 untuk aitem yang unfavorabel. Semakin tinggi nilai yang diperoleh semakin tinggi stres kerja yang dimiliki.

Sistem penilaian skala dalam penelitian ini dapat dijelaskan sebagai berikut:

- a. Item Favorabel: Sering Kali (4), Sering (3), Kadang (2), Tidak Pernah (1)
- b. Item Unfavorabel: Sering Kali (1), Sering (2), Kadang (3), Tidak Pernah (4)

**Tabel 3.2**  
**Blue Print sebelum Try Out Stres Kerja (Y)**

Indikator	Nomor item		jumlah
	Favorabel	unfavorabel	
Fisik	19, 27, 12, 14	16, 25, 26, 29	<b>8</b>
Psikis	1, 2, 3, 4, 6, 8, 9	5, 10, 11, 13	<b>11</b>
perilaku	21, 23, 24, 28, 30	7, 15, 17, 18, 20, 22	<b>11</b>
<b>JUMLAH</b>	<b>16</b>	<b>14</b>	<b>30</b>

### 3.6 Validitas dan Reliabilitas.

#### 3.6.1 Validitas.

Azwar (2000: 101) mengatakan bahwa Validitas mempunyai arti sejauh mana ketepatan dan kecermatan suatu alat ukur dalam melakukan fungsi alat ukurnya. Suatu alat ukur dikatakan mempunyai validitas yang tinggi apabila alat ukur tersebut menjalankan fungsi ukurnya atau memberikan hasil ukur yang sesuai dengan maksud dilakukannya pengukuran tersebut.

Pengujian tingkat kesahihan alat ukur dilakukan uji validitas, yaitu dengan mengkorelasikan skor setiap item (X) dengan skor total (Y). Juga dibantu dengan sistem komputerisasi untuk menganalisis secara statistik tingkat kesahihan alat ukur tersebut. Adapun teknik yang akan digunakan adalah rumus Korelasi

*Product Moment* dari Pearson (dalam Azwar, 2003: 60) dengan rumus sebagai berikut:

$$r_{ix} = \frac{\sum iy - (\sum i)(\sum x)/n}{\sqrt{\left\{ \sum i^2 - (\sum i)^2 / n \right\} \left\{ \sum x^2 - (\sum x)^2 / n \right\}}}$$

Keterangan :  $i$  : Skor item                       $n$  : Banyaknya Subjek  
 $X$  : Skor skala

Hasil analisis 30 aitem persepsi beban kerja (X) yang telah diuji coba terdapat 3 aitem yang gugur dan 27 item yang sah (valid), dengan koefisien korelasi item total diatas 0,3 yaitu berkisar antara 0,306-0,600. (hasil uji validitas item terdapat dalam lampiran).

Berikut ini menunjukkan blue print skala persepsi beban kerja dengan item yang valid dan gugur setelah dilakukan uji coba, data dilihat pada tabel 3.3 berikut:

**Tabel 3.3**  
**Blue Print sebelum Try Out Persepsi Beban Kerja**  
**Yang Valid dan Yang Gugur (X)**

Indikator	Nomor item				jumlah
	Valid		Gugur		
	Fav	Unfav	Fav	Unfav	
Waktu pekerjaan	19, 20, 30	7,17, 23, 25	-	-	7
Jumlah pekerjaan	28,	2, 4,13, 22	29	-	6
Sistem kerja	5, 11,	1, 6, 9, 12, 16	8, 24	-	9
Fasilitas kerja	14, 15, 21	3, 10, 18, 26, 27	-	-	8
Jumlah	9	18	3	-	30

Pada variabel Stres Kerja (Y) hasil analisis terhadap 30 item skala kinerja karyawan yang telah diuji coba terdapat 3 item yang gugur dan 27 item yang sah

(valid). Dengan koefesien korelasi item total diatas 0,3 yaitu berkisar antara 0,302-0,537.

Berikut ini menunjukkan blue print stress kerja perawat dengan item yang valid dan gugur setelah dilakukan uji coba.

**Tabel 3.4**  
**Blue Print sebelum *Try Out* Stres Kerja**  
**Yang Valid dan Yang Gugur (Y)**

Indikator	Nomor item				jumlah
	Valid		Gugur		
	Fav	Unfav	Fav	Unfav	
Fisik	19, 12, 14	16, 26, 29	27	25	8
Psikis	1, 2, 3, 4, 6, 8, 9	5, 11, 13	-	10	11
perilaku	21, 23, 24, 28, 30	7, 15, 17, 18, 20, 22		-	11
Jumlah	15	12	1	2	30

Berdasarkan item yang valid dan membuang item yang gugur, maka disusun *blue-print* skala persepsi beban kerja (X) dan skala stress kerja (Y) yang baru untuk penelitian hal ini dapat dilihat secara rinci pada tabel 3.5 untuk variabel X dan tabel 3.6 untuk variabel Y sebagai berikut ini:

**Tabel 3.5**  
**Blue-Print**  
**Skala Persepsi Beban Kerja (X)**  
**(Untuk Penelitian)**

No	INDIKATOR	ITEM		JUMLAH
		FAVORABEL	UNFAVORABEL	
<b>1</b>	Waktu pekerjaan	18, 19, 27	7, 16, 22, 23	<b>7</b>
<b>2</b>	Jumlah pekerjaan	26	2, 4, 12, 21	<b>5</b>
<b>3</b>	Sistem kerja	5, 10	1, 6, 8, 11, 15	<b>7</b>
<b>4</b>	Fasilitas kerja	13, 14, 20	3, 9, 17, 24, 25	<b>8</b>
	<b>jumlah</b>	<b>9</b>	<b>8</b>	<b>27</b>

**Tabel 3.6**  
**Blue-Print**  
**Skala Stres Kerja (Y)**  
**(Untuk Penelitian)**

No	INDIKATOR	ITEM		JUMLAH
		FAVORABEL	UNFAVORABEL	
1	Fisik	19, 12, 14	16, 26, 29	6
2	Psikis	1, 2, 3, 4, 6, 8, 9	5, 11, 13	10
3	perilaku	21, 23, 24, 28, 30	7, 15, 17, 18, 20, 22	11
	<b>Jumlah</b>	<b>15</b>	<b>12</b>	<b>27</b>

### 3.6.2 Reliabilitas

Reliabilitas berasal dari kata realibility, pengukuran yang mempunyai realibilitas yang tinggi adalah pengukuran yang dapat menghasilkan data yang reliabel. Ide pokok dalam konsep reliabel adalah sejauh mana hasil suatu pengukuran dapat dipercaya (Azwar, 1996: 173).

Guna mengetahui koefisien reliabilitas alat ukur dalam penelitian ini maka peneliti menggunakan Alpha cronbach (dalam Azwar, 1996: 87), sebagai berikut:

$$\alpha = 2 \left[ 1 - \frac{S_1^2 + S_2^2}{S_x^2} \right]$$

**Keterangan:**

$S_1^2$  dan  $S_2^2$  = Varians skor belahan dan varians skor belahan 2.  
 $S_x^2$  = Varians skor skala.

Dari perhitungan dengan menggunakan program SPSS 12.0 *for windows* diketahui reliabilitas persepsi terhadap beban kerja (X) 27 aitem yang valid dan skala stress kerja (Y) 27 aitem yang valid. Hasil perhitungan reliabilitas dapat dilihat pada tabel 3.7 di bawah ini:

**Tabel 3.7**  
**Rekapitulasi Hasil Uji Coba Instrumen**

No.	Skala	Koefesien korelasi
1.	Persepsi beban kerja	0,883
2.	Stres kerja	0,871

### 3.7 Teknik Analisis Data

Analisa data untuk menguji hipotesis dalam penelitian ini menggunakan teknik perhitungan Korelasi *Product Moment* yaitu untuk mencari hubungan antara kedua variabel (dalam Arikunto, 1998: 286). Adapun rumus yang digunakan adalah :

$$r_{xy} = \frac{\sum xy - \frac{\{\sum x\}\{\sum y\}}{N}}{\sqrt{\left\{\sum x^2 - \frac{(\sum x)^2}{N}\right\}\left\{\sum y^2 - \frac{(\sum y)^2}{N}\right\}}}$$

Keterangan :

- $r_{xy}$  = Koefisien korelasi product moment antara persepsi beban kerja dengan stres kerja
- $X$  = Skor total variabel persepsi beban kerja
- $Y$  = Skor total variabel stres kerja
- $\sum x^2$  = Jumlah kuadrat skor tiap aitem
- $\sum y^2$  = Jumlah kuadrat skor tiap aitem
- $\sum xy$  = Jumlah hasil perkalian skor tiap item dan skor total item
- $N$  = Jumlah subyek penelitian.

### 3.8 Lokasi dan Jadwal Penelitian

Penelitian ini dilakukan di Rumah Sakit Jiwa Tampan Pekanbaru, dilaksanakan pada tanggal 12-13 Juli 2010.

Perawat Rumah Sakit Jiwa Tampan Pekanbaru memiliki 88 karyawan yang memiliki *shift* kerja pagi, sore dan malam yang memungkinkan aktivitas pekerjaan di Rumah Sakit berlangsung dari pagi hingga malam hari. Subjek yang digunakan dalam penelitian ini diambil dari jumlah seluruh populasi perawat yang bertugas rawat inap.

Jadwal penelitian ini dapat dilihat pada rincian kegiatan dan jadwal penelitian yang dapat dilihat dari tabel 3.8:

**Tabel 3.8**  
**Rincian dan Jadwal Penelitian**

<b>Jenis Kegiatan</b>	<b>Masa Pelaksanaan</b>
A. Persiapan	
1. Pengajuan Sinopsis	19 Oktober 2009
2. Pengarahan Sinopsis	30 Oktober 2009
3. Pengarahan Proposal	05 November 2009
4. Seminar Proposal	19 Mei 2010
5. Perbaikan setelah seminar proposal	20 Juni 2010
6. Izin riset	23 Juni 2010
7. Konsultasi Instrumen (Alat Ukur)	29 Juni 2010
8. Uji Coba Instrumen (Alat Ukur)	12-13 Juli 2010
B. Pengumpulan Data	12-13 Juli 2010
C. Pengolahan / Analisis Data	18 Juli 2010
E. Penyusunan / Konsultasi Laporan Skripsi Per-Bab	1 Agustus 2010
F. Persiapan Ujian / Ujian	27 Oktober 2010
G. Revisi	30 Oktober 2010



## **BAB IV**

### **HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN**

#### **4.1 Pelaksanaan Penelitian**

##### **4.1.1 Persiapan Penelitian**

Sebelum melaksanakan penelitian terlebih dahulu peneliti melakukan beberapa langkah untuk mempersiapkan penelitian dengan melakukan perijinan terlebih dahulu. Perijinan dimulai dengan mempersiapkan surat pengantar penelitian dari Fakultas Psikologi yang ditandatangani oleh Dekan fak. Psikologi. Disusul dengan surat penelitian dari Badan Kesatuan Bangsa, Politik dan Perlindungan Masyarakat yang ditanda tangani oleh Kepala Badan Kesatuan Bangsa, Politik dan Perlindungan Masyarakat Pekanbaru yang ditujukan kepada Direktur Utama Rumah Sakit Jiwa Tampan Pekanbaru.

##### **4.1.2 Penentuan Populasi dan Sampel Penelitian**

Populasi yang digunakan dalam penelitian ini adalah Perawat Rumah Sakit Jiwa Tampan Pekanbaru yang berjumlah 88 perawat yang menjalani rawat inap. Kemudian sampel yang ditetapkan dalam penelitian ini adalah semua populasi perawat Rumah Sakit Jiwa Tampan Pekanbaru.

##### **4.1.3 Pengumpulan Data**

Pengumpulan data dilakukan dengan cara membagikan skala kepada subjek yang menjadi sampel dalam penelitian ini yaitu perawat Rumah sakit jiwa Tampan Pekanbaru, sebanyak 88 orang subjek. Awalnya skala dibagikan kepada para perawat sesuai banyaknya sampel, kemudian peneliti memperkenalkan diri

dan menerangkan tata cara pengisian skala. Skala yang dibagikan dikerjakan dan dikembalikan oleh perawat yang menjadi responden pada hari yang sama dan hari berikutnya. Pengumpulan data berlangsung selama dua hari. Skala yang dibagikan dikembalikan kurang lengkap menjadi 83 skala dari 88 skala persepsi terhadap beban kerja, dan skala stres kerja. Hal ini disebabkan dalam pengisian skala subjek penelitian meminta skala untuk diisi di rumah dan dikembalikan esoknya. Namun dari beberapa skala yang disebarkan tidak semua subjek yang mengembalikan dikarenakan beberapa subjek mengambil cuti dan melakukan tugas di luar kota.

#### 4.1.4 *Try Out* Terpakai

*Try Out* adalah kata lain dari uji coba. Dalam penelitian ini tidak dilakukan uji coba murni tetapi menggunakan uji coba terpakai yaitu memperlakukan sampel *try out* sebagai sampel penelitian yang sesungguhnya. Alasan peneliti melakukan uji coba terpakai adalah :

1. Kesibukan Perawat Rumah Sakit Jiwa yang padat.
2. Izin cuti dan dinas di luar kota
3. Mengikuti pengarahannya dan ketentuan (prosedur) dari pihak instansi.
4. Peneliti akan kesulitan untuk mengadakan penelitian dua kali.

Pelaksanaan *try out* terpakai dilaksanakan mulai tanggal 10 – 18 Juli 2010 yang dikenakan pada 88 Perawat Rumah Sakit Jiwa. Dalam pelaksanaan pengumpulan data, peneliti menyebarkan skala sendiri untuk menyebarkan dua skala sekaligus yaitu Skala Persepsi beban Kerja dan Skala Stres Kerja dengan cara mengumpulkan perawat pada saat istirahat, mendatangi kantor dan ruangan kerja

perawat kemudian dibagikan kepada responden, peneliti terlebih dahulu memberikan penjelasan pada responden tentang petunjuk pengisian setiap pernyataan pada skala agar diisi sesuai dengan keadaan sesungguhnya. Setelah itu skala dikembalikan kepada peneliti, kemudian dilakukan penskoran untuk menentukan perawat yang memiliki tingkat Persepsi Beban Kerja dan Stres Kerja.

#### 4.1.5 Pelaksanaan Skoring

Pelaksanaan skoring dilakukan setelah skala persepsi perawat terhadap beban kerja terisi dan dikembalikan pada peneliti. Langkah selanjutnya adalah melakukan skoring untuk keperluan analisis data. Pemberian skor dilakukan berdasarkan jawaban subjek dan sifat dari item yaitu *favourable* pada skala stres kerja dan skala persepsi perawat terhadap beban kerja.

Data yang diperoleh dalam penelitian, diproses dan dianalisis dengan menggunakan bantuan program komputer *statistical product and service solution* (SPSS) 12.0 for windows. (Data penelitian ini dapat dilihat pada lampiran)

**Tabel 4.1.**  
**Jadwal Pelaksanaan Penelitian**

No.	Nama Kegiatan	Waktu Pelaksanaan
1.	Pelaksanaan Penelitian	28 Juni - 14 Agustus 2010

#### 4.2 Hasil Uji Asumsi

Pelaksanaan analisa data penelitian, terlebih dahulu dilakukan uji asumsi yang bertujuan untuk mengetahui apakah data yang akan dianalisis memenuhi syarat agar data dapat dianalisis dengan analisis *Product Moment* dari Karl Pearson. Uji asumsi terdiri dari uji normalitas data dan uji linieritas data.

Pengujian normalitas data dan linieritas data dalam penelitian ini dilakukan dengan menggunakan bantuan program SPSS 12.0 *for windows*.

#### 4.3 Hasil Uji Normalitas Sebaran

Uji normalitas data bertujuan untuk mengetahui apakah sebaran data berdistribusi normal. Adapun cara yang digunakan untuk melihat sebaran data tersebut normal atau tidak normal pada penelitian adalah dengan melihat rasio antara kocondongan kurva (*skewness*) dan kerampingan (*kurtosis*) masing-masing variabel.

Rasio *skewness* adalah nilai *skewness* dibagi *standard error skewness*. Sebagai pedoman, jika rasio *skewness* berada antara -2 sampai +2, maka distribusi data adalah normal. Rasio *kurtosis* adalah nilai *kurtosis* dibagi *standard error kurtosis*, dan sebagai pedoman jika rasio *kurtosis* berada antara -2 sampai +2, maka distribusi data adalah normal (Hartono, 2005).

Menurut Hartono (2005: 33), untuk memperoleh *ratio skewness* dan *ratio kurtosis* adalah sebagai berikut:

$$\begin{aligned} \text{Rasio skewness} &= \frac{\text{Skewness}}{\text{Standar Error of Skewness}} \\ \text{Rasio Kurtosis} &= \frac{\text{Kurtosis}}{\text{Standar Error of Kurtosis}} \end{aligned}$$

Berdasarkan hasil yang didapat dari uji normalitas yang dilakukan dengan bantuan komputer SPSS 12.0 *for windows*, hasil untuk variabel X (persepsi beban kerja) diperoleh rasio *skewness* (kecondongan kurva) sebesar 1,776 dan rasio *kurtosis* (kerampingan kurva) sebesar -1,745. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa distribusi data variabel persepsi beban kerja adalah normal. Untuk variabel

Y (stres kerja perawat) diperoleh rasio *skewness* sebesar -0,715 dan rasio *kurtosis* sebesar -1,882. Dengan demikian dapat disimpulkan sebaran data variable stress kerja tidak normal.

#### **4.4 Hasil Uji Linieritas Hubungan**

Uji linieritas hubungan dilakukan bertujuan untuk mengetahui ada tidaknya hubungan variabel bebas dengan variabel terikat. Hal ini dapat dilukiskan hubungannya dengan menggunakan *scatter plot* atau letak kedudukan koordinat setiap perawat menurut kedua variabel yang bersangkutan, yaitu variabel persepsi terhadap beban kerja dan variabel stres kerja perawat. Selain itu juga grafik *scatter* ini juga menampilkan garis regresi dan besarnya koefisien determinasi.

Berdasarkan uji linieritas ini juga diketahui arah hubungan kedua variabel, hal ini dilihat dari arah garis linier. Dari hasil uji linier pada penelitian ini diketahui bahwa arah hubungan kedua variabel adalah negatif (-). Dari hasil uji linieritas ini juga dapat diketahui koefisien determinasi (besar pengaruh antara variabel yang satu pada variabel yang lain) melalui nilai  $R^2$  ( $r$  determinan), dalam penelitian ini diperoleh nilai  $R^2$  sebesar 0,203 artinya pengaruh persepsi terhadap beban kerja dengan stres kerja perawat Rumah Sakit Jiwa Tampan adalah sebesar 20,3 %.

Berdasarkan uji linearitas pada variabel persepsi terhadap beban kerja dan stres kerja dengan regresi linier pada SPSS 12.0 *for windows*, diketahui  $F$  sebesar 20,58 dengan taraf signifikan 0,000. Untuk mengetahui data linier atau tidak dapat dilihat dari besarnya angka signifikansi. Menurut Hadi (2000) data dikatakan linier apabila besarnya harga signifikansi dari variabel lebih kecil dari atau sama

dengan 0,05. Karena 0,000 sebagai taraf signifikansi dari uji linier tersebut lebih kecil dari 0,05 maka dapat disimpulkan data variabel dalam penelitian ini adalah linier.

#### **4.5 Hasil Uji Hipotesis**

Pengujian hipotesis dilakukan dengan tujuan untuk mengetahui tingkat signifikansi antara hubungan persepsi terhadap beban kerja dengan stres kerja perawat, dianalisa dengan menggunakan program SPSS (*Statistical Product and Service Solutions*) 12.0 *For Windows*. Hasil analisis *Product Moment* diperoleh koefisien korelasi ( $r$ ) sebesar -0,783 dan probabilitas ( $p$ ) = 0,000,  $p \leq 0,01$  pada taraf signifikansi 1%.

Taraf signifikan dalam penelitian ini adalah  $p = 0,000$ ,  $p \leq 0,01$  yang artinya hubungan antara dua variabel sangat signifikan.

Adapun ketentuan diterima atau ditolak sebuah hipotesis apabila signifikan dibawah atau sama dengan 0,05 ( $p \leq 0,05$ ) maka hipotesis diterima (Sugiyono, 2000). Dalam hal probabilitas ( $p$ ) yaitu 0,000 lebih kecil dari 0,05 ( $0,000 \leq 0,05$ ) jadi hipotesis diterima. Dengan demikian terdapat hubungan antara persepsi terhadap beban kerja dengan stres kerja Perawat Rumah Sakit Jiwa Tampan Pekanbaru. Artinya, jika perawat memiliki persepsi beban kerja yang positif/tinggi maka stres kerja perawat akan rendah. Sebaliknya jika perawat memiliki persepsi beban kerja yang rendah/negatif, maka stres kerja akan tinggi.

Menurut Hartono (2003) pedoman tingkat koefesien korelasi dapat dilihat pada tabel berikut ini:

**Tabel 4.2**  
**Penafsiran Koefisien Korelasi**

<b>Besarnya Koefisien Korelasi Product Moment</b>	<b>Interpretasi</b>
0,00 – 0,200	Korelasi antara variabel X dengan variabel Y sangat lemah / rendah sehingga dianggap tidak ada korelasi.
0,200 – 0,400	Korelasinya lemah atau rendah
0,400 – 0,700	Korelasinya sedang atau cukup
0,700 – 0,900	Korelasinya kuat atau tinggi
0,900 – 1,000	Korelasinya sangat kuat atau sangat tinggi

Berdasarkan tabel di atas dapat diinterpretasikan bahwa koefisien korelasinya adalah -0,783 terletak diantara 0,700 – 0,900. Dengan demikian, terdapat korelasi yang tinggi atau kuat antara persepsi beban kerja dan stres kerja perawat Rumah Sakit Jiwa Tampan.

#### **4.6 Deskripsi Kategorisasi Data**

Skor yang dihasilkan dalam suatu penelitian belum dapat memberikan gambaran yang jelas mengenai subjek yang diteliti. Untuk memberikan makna yang memiliki nilai diagnostik, maka skor tersebut perlu diacukan pada suatu norma kategorisasi, dengan asumsi bahwa skor subjek terdistribusi secara normal. Sehingga subjek penelitian dapat dikelompokkan sesuai dengan kategori tersebut (Azwar, 2000).

Pada skala persepsi terhadap beban kerja, pengelompokkan subjek dilakukan dengan membuat 3 kategori, yaitu rendah dan tinggi. Gambaran empiris variabel ini dapat dilihat pada tabel 4.3 berikut.

**Tabel 4.3**  
**Gambaran Hipotetis dan Empiris**  
**Variabel Persepsi Terhadap Beban Kerja (X)**

Variabel	N	Item	Hipotetik				Empirik			
			Min	Maks	Mean	SD	Min	Maks	Mean	SD
Persepsi Beban Kerja	83	27	27	108	67,5	13,5	44	95	70,63	12,42

Selanjutnya, subjek akan digolongkan dalam 3 kategori persepsi terhadap beban kerja yaitu persepsi negatif, sedang dan tinggi. Pengkategorian persepsi terhadap beban kerja dengan membagi distribusi normal atas enam bagian atau enam satuan deviasi standar. Untuk menggolongkan subjek ke dalam 3 kategori diagnosis tingkatan persepsi terhadap beban kerja, maka keenam satuan deviasi standar itu dibagi ke dalam 3 bagian menjadi (Azwar, 2000):

Distribusi Skor / Nilai	Kategori
$X < (\mu - 1.0 \sigma)$	= Rendah
$(\mu - 1.0 \sigma) \leq X < (\mu + 1.0 \sigma)$	= Sedang
$(\mu + 1.0 \sigma) \leq X$	= Tinggi

Skor maksimal pada variabel Persepsi terhadap beban kerja 108, skor minimal adalah 27. Rangnya  $108 - 27 = 81$ , mean  $(108+27) / 2 = 67,5$ , dan standar deviasinya  $(108 -27) / 6 = 13,5$ . Berdasarkan hasil perhitungan di atas, kategorisasi subjek pada variabel persepsi terhadap beban kerja dapat dilihat pada tabel 4.4 berikut:



**Tabel 4.4.**  
**Kategorisasi Variabel Persepsi Terhadap Beban Kerja (X)**

Kategori	Nilai	Frekuensi	Persentase (%)
Negatif	$X < 54$	4	4,8 %
Sedang	$54 \leq X < 81$	57	68,7 %
Positif	$81 \leq X$	22	26,5 %
Jumlah		83 orang	100%

Tabel di atas menunjukkan bahwa 4 orang perawat (4,8%) memiliki persepsi beban kerja yang negatif dan 57 perawat (68,7%) memiliki persepsi beban kerja sedang. Sedangkan 22 orang perawat (26,5%) memiliki persepsi terhadap beban kerja yang positif. Hal ini mengindikasikan bahwa perawat Rumah Sakit Jiwa Tampan Pekanbaru secara umum memiliki persepsi beban kerja yang sedang. Artinya perawat memaknakan beban pekerjaan yang diberikan oleh instansi sedikit membebani bagi dirinya.

Untuk mengetahui skala persepsi beban kerja dari masing-masing aspek, maka dibuat pengkategorisasian persepsi terhadap beban kerja perawat ditinjau dari masing-masing aspek yang diukur. Untuk lebih jelas dapat dilihat dari tabel 4.5 kategorisasi per aspek berikut :

**Tabel 4.5.**  
**Gambaran Hipotetis Indikator Persepsi Terhadap Beban Kerja (X)**

Indikator	Nilai minim	Nilai maks	Range	Mean	SD
Desakan waktu	7	28	21	17,5	3,5
Jumlah pekerjaan	5	20	15	12,5	2,5
Sistem kerja	7	28	21	17,5	3,5
Fasilitas kerja	8	32	24	20	4

Berdasarkan hasil perhitungan di atas, diperoleh kategorisasi untuk aspek persepsi beban kerja, yakni:

**Tabel 4.6**  
**Desakan Waktu Pekerjaan**

Kategori	Nilai	Frekuensi	Persentase (%)
Negatif	$X < 14$	9	19,84%
Sedang	$14 \leq X < 21$	48	57,83%
Positif	$21 \leq X$	26	31,32%
Jumlah		83 orang	100%

Tabel 4.6 menunjukkan bahwa pada indikator desakan waktu pekerjaan sebanyak 9 orang (19,84%) memiliki persepsi yang negatif dan 48 orang perawat (57,83%) memiliki persepsi sedang, sedangkan sebanyak 26 orang (31,32%) memiliki persepsi terhadap desakan waktu yang positif. Pada indikator desakan waktu kerja sebagian besar subjek memiliki persepsi sedang. Artinya perawat memaknakan waktu pekerjaan yang diberikan oleh instansi tidak sedikit membebani bagi dirinya.

**Tabel 4.7**  
**Jumlah Pekerjaan**

Kategori	Nilai	Frekuensi	Persentase (%)
Negatif	$X < 10$	13	15,66%
Sedang	$10 \leq X < 15$	45	54,21%
Positif	$15 \leq X$	25	30,12%
Jumlah		83 orang	100%

Tabel 4.7 menunjukkan bahwa pada indikator jumlah pekerjaan sebanyak 13 orang (15,66%) memiliki persepsi yang negatif dan 45 orang perawat (54,21%) memiliki persepsi sedang, sedangkan sebanyak 25 orang (30,12%) memiliki persepsi terhadap desakan waktu yang positif. Pada indikator jumlah pekerjaan sebagian besar subjek memiliki persepsi sedang. Artinya perawat memaknakan jumlah pekerjaan yang diberikan oleh instansi sedikit membebani bagi dirinya.

**Tabel 4.8**  
**Sistem Kerja**

Kategori	Nilai	Frekuensi	Persentase (%)
Negatif	$X < 14$	7	8,43%
Sedang	$14 \leq X < 21$	55	66,26%
Positif	$21 \leq X$	21	25,30%
Jumlah		83 orang	100%

Tabel 4.8 menunjukkan bahwa pada indikator sistem pekerjaan sebanyak 7 orang (8,43%) memiliki persepsi yang negatif dan sebanyak 55 orang (66,26%) memiliki persepsi terhadap sistem kerja yang sedang, sedangkan 21 orang (25,3%) memiliki persepsi positif. Pada indikator sistem pekerjaan sebagian besar subjek memiliki persepsi sedang. Artinya perawat memaknakan sistem pekerjaan yang diberikan oleh instansi sedikit menjadi beban bagi dirinya.

**Tabel 4.9**  
**Fasilitas Kerja**

Kategori	Nilai	Frekuensi	Persentase (%)
Negatif	$X < 16$	5	6,02%
Sedang	$16 \leq X < 24$	56	67,46%
Positif	$24 \leq X$	22	26,5%
Jumlah		83 orang	100%

Tabel 4.8 menunjukkan bahwa pada indikator sistem pekerjaan sebanyak 5 orang (6,02%) memiliki persepsi yang negatif dan 56 perawat memiliki persepsi sedang, sedangkan sebanyak 22 orang (26,5%) memiliki persepsi terhadap sistem kerja yang positif. Pada indikator sistem pekerjaan sebagian besar subjek memiliki persepsi negatif. Artinya perawat memaknakan sistem pekerjaan yang diberikan oleh instansi sedikit membebani dirinya.

Pada skala stres kerja perawat, subjek dapat dikelompokkan dalam 3 (tiga) kategori, yaitu kategori rendah dan tinggi. Gambaran hipotetis variabel stres kerja dapat dilihat pada tabel 4.10 berikut:

**Tabel 4.10**  
**Gambaran Hipotetis dan Empiris Variabel Stres Kerja Perawat(Y)**

Variabel	N	Item	Hipotetik				Empirik			
			Min	Maks	Mean	SD	Min	Maks	Mean	SD
Stres Kerja	83	27	27	108	67,5	13,5	42	89	65,54	11,27

Skor maksimal pada variabel stres kerja 120, skor minimal adalah 30. Rangnya  $120 - 30 = 90$ , mean  $(120+30) / 2 = 75$ , dan standar deviasinya  $(120 -$

$30) / 6 = 15$ . Berdasarkan hasil perhitungan di atas, kategorisasi subjek pada variabel stres kerja dapat dilihat pada tabel 4.11 berikut:

**Tabel 4.11**  
**Kategorisasi Stres Kerja Perawat (Y)**

Kategori	Nilai	Frekuensi	Persentase (%)
Rendah	$X < 54$	5	6,02%
Sedang	$54 \leq X < 81$	58	69,87%
Tinggi	$81 \leq X$	20	24,09%
Jumlah		83 orang	100%

Tabel di atas menunjukkan bahwa 5 perawat (6,02 %) memiliki stres kerja yang rendah dan 48 perawat (68,87%) memiliki stres kerja sedang. Sedangkan 20 perawat (24,09 %) memiliki stres yang tinggi. Hal ini mengindikasikan bahwa para perawat, secara umum memiliki stres yang sedang.

Untuk mengetahui stres kerja perawat dari masing-masing indikator, maka dibuat pengkategorisasian stres kerja perawat ditinjau dari masing-masing indikator yang diukur. Untuk lebih jelas dapat dilihat dari tabel 4.12 berikut:

**Tabel 4.12**  
**Gambaran Hipotetis Indikator Stres Kerja Perawat (Y)**

indikator	Nilai minim	Nilai maks	Range	Mean	SD
Fisik	6	24	18	15	3
Psikis	10	40	30	25	5
perilaku	11	44	33	27,5	5,5

Berdasarkan hasil perhitungan di atas, diperoleh kategorisasi untuk indikator stres kerja, yakni:

**Tabel 4.13**  
**Faktor Fisik**

Kategori	Nilai	Frekuensi	Persentase (%)
Rendah	$X < 12$	4	4,81%
Sedang	$12 \leq X < 18$	32	38,55%
Tinggi	$18 \leq X$	47	56,62%
Jumlah		83 orang	100%

Tabel 4.13 menunjukkan bahwa pada faktor fisik sebanyak 4 orang (4,81%) memiliki gangguan fisik yang rendah dan 32 orang (38,55%) memiliki gangguan fisik yang sedang, sedangkan sebanyak 47 orang (56,62%) memiliki gangguan fisik yang tinggi. Secara umum pada faktor fisik subjek memiliki gangguan yang tinggi. Artinya sebagian besar perawat Rumah Sakit Jiwa Tampan memiliki gangguan fisik yang disebabkan stres.

**Tabel 4.14**  
**Faktor Psikis**

Kategori	Nilai	Frekuensi	Persentase (%)
Rendah	$X < 20$	6	7,22%
Sedang	$20 \leq X < 30$	41	49,39%
Tinggi	$30 \leq X$	36	43,37%
Jumlah		83 orang	100%

Tabel 4.14 menunjukkan bahwa pada faktor psikis sebanyak 6 orang (7,22%) memiliki gangguan psikis yang rendah dan 41 orang (49,39%) memiliki gangguan psikis yang sedang, sedangkan sebanyak 36 orang (43,37%) memiliki gangguan psikis yang tinggi. Secara umum pada faktor psikis subjek memiliki

gangguan yang sedang. Artinya sebagian besar perawat Rumah Sakit Jiwa Tampan memiliki gangguan psikis sedang yang disebabkan stres.

**Tabel 4.15**  
**Faktor Perilaku**

Kategori	Nilai	Frekuensi	Persentase (%)
Rendah	$X < 22$	3	3,6%
Sedang	$22 \leq X < 33$	41	49,39%
Tinggi	$33 \leq X$	39	46,98%
Jumlah		83 orang	100%

Tabel 4.14 menunjukkan bahwa pada faktor perilaku sebanyak 3 orang (3,6%) memiliki gangguan psikis yang rendah dan 41 orang (49,39%) memiliki gangguan perilaku sedang, sedangkan sebanyak 39 orang (46,98%) memiliki gangguan psikis yang tinggi. Secara umum pada faktor perilaku subjek memiliki gangguan yang sedang. Artinya sebagian besar perawat Rumah Sakit Jiwa Tampan memiliki gangguan perilaku sedang yang disebabkan stres.

#### **4.7 Pembahasan**

Hasil analisa data pada penelitian ini menggunakan teknik korelasi *product moment* dari program *SPSS 12.0 For Windows* diperoleh angka koefisien korelasi sebesar -0,783 ( $p = 0,000$ ). Hasil ini menunjukkan bahwa ada hubungan yang negatif antara persepsi terhadap beban kerja dengan stres kerja perawat. Artinya, jika perawat memiliki persepsi beban kerja yang tinggi maka stres kerja perawat akan rendah. Sebaliknya, jika perawat memiliki persepsi beban kerja yang rendah maka stres kerja perawat akan tinggi. Hubungan antara persepsi terhadap beban kerja perawat dengan stres kerja perawat adalah berkorelasi negatif. Semakin

rendah persepsi terhadap beban kerja yang dimiliki perawat, maka semakin tinggi stres kerja perawat. Sebaliknya, semakin tinggi persepsi terhadap beban kerja yang dimiliki perawat, maka semakin rendah stres kerja perawat Rumah Sakit Jiwa Tampan.

Hal ini sesuai dengan apa yang diungkapkan oleh Munandar (2001) mengatakan bahwa persepsi beban kerja yang berlebih secara kualitatif dan kuantitatif merupakan pembangkit dari stres, artinya semakin tinggi persepsi terhadap beban kerja yang dimiliki perawat maka semakin rendah stres yang dimiliki perawat, dan sebaliknya jika semakin negatif/ rendah persepsi perawat terhadap beban kerja maka akan semakin tinggi tingkat stres yang dimiliki perawat.

Berdasarkan hasil analisa data dari penelitian yang telah peneliti lakukan diketahui bahwa persepsi terhadap beban kerja tergolong negatif yaitu sebanyak 4 orang perawat 4,81 % dari 83 orang perawat dan 57 orang 68,67% tergolong sedang, sedangkan 22 orang perawat 26,5 % dari 83 orang perawat memiliki tingkat stres yang tinggi. Artinya, sebagian besar perawat Rumah Sakit Jiwa Tampan memiliki persepsi terhadap beban kerja yang sedang terhadap stres kerja.

Menurut Selye (dalam Sopiah, 2008:85) stres merupakan respon adaptif terhadap suatu situasi yang dirasakan menantang atau mengancam kesehatan seseorang. Sedangkan menurut Teguh Wangsa (2009:23) stres adalah suatu kondisi di mana keadaan tubuh terganggu karena tekanan psikologis. Biasanya stres bukan karena penyakit fisik tetapi lebih mengenai kejiwaan. Stres kerja dapat diartikan sebagai sumber atau stresor kerja yang menyebabkan reaksi individu



berupa reaksi fisiologis psikologis dan perilaku. Seperti yang telah diungkapkan di atas, lingkungan pekerjaan berpotensi sebagai stresor kerja merupakan segala kondisi pekerjaan yang dipersepsikan perawat sebagai suatu tuntutan dan dapat menimbulkan stres kerja (Teguh Wangsa, 2009:53). Persepsi terhadap beban kerja merupakan pandangan mereka yang menganggap pekerjaan mereka suatu beban berat, memiliki tingkat kesulitan yang tinggi dan tanggung jawab yang besar namun wajib diselesaikan oleh tenaga kerja maka akan menimbulkan stres kerja. Selye (Sopiah, 2008:85) orang-orang merasa stres karena terlalu banyak pekerjaan, ketidakpahaman terhadap pekerjaan, beban informasi yang terlalu berat atau karena mengikuti perkembangan zaman. Kejadian tersebut menimbulkan distress, yakni derajat penyimpangan fisik, psikis dan perilaku dari fungsi yang sehat. Untuk dapat mengemban tugas dan tanggung jawab sebagai tenaga kerja, tenaga kerja harus merasa pengabdian dari pekerjaan tersebut merupakan panggilan jiwa bukan karena sampungan, sehingga keberhasilan dalam bekerja akan tercapai dan tenaga kerja merasa senang bekerja pada perusahaan tersebut.

Tinggi atau rendahnya tingkat stres kerja perawat Rumah Sakit Jiwa Tampan dapat dilihat berdasarkan hasil penelitian yang menunjukkan bahwa stres kerja perawat Rumah Sakit Jiwa Tampan tergolong sedang yaitu sebanyak 58 orang yang dari 83 orang bila dipersenkan menjadi 69,87%. Selebihnya sebanyak 4 orang 6,02% orang masuk dalam kategori rendah dan 20 orang 24,09 % masuk dalam kategori tinggi. Artinya, secara umum stres kerja perawat Rumah Sakit Jiwa Tampan Pekanbaru sedang.

Positif atau negatifnya persepsi perawat terhadap beban kerja yang dimiliki perawat akan berpengaruh pada stres kerja yang dimilikinya. Semakin positif persepsi perawat terhadap beban kerja maka berdampak semakin rendahnya stres yang dirasakan perawat. Sebaliknya semakin negatif persepsi perawat terhadap beban kerja, maka akan berdampak semakin tingginya stres kerja yang dirasakan perawat. Sesuai dengan hasil penelitian yang dilakukan terhadap perawat Rumah Sakit Jiwa Tampan, persepsi perawat terhadap beban kerja yang rendah akan mempengaruhi stres kerja yang tinggi.

Hasil analisa data menunjukkan koefisien korelasi sebesar -0,783 dari hasil perhitungan statistik diketahui  $R^2$  sebesar 0,203 atau 20,3%. Hal ini berarti, persepsi perawat terhadap beban kerja berkontribusi sebesar 20,3% terhadap stres kerja perawat pada Rumah Sakit Jiwa Tampan. Dengan kata lain persepsi perawat terhadap beban kerja memiliki pengaruh yang cukup besar terhadap stres kerjanya. Meskipun demikian stres kerja tidak hanya dipengaruhi oleh persepsi beban kerja saja, tetapi masih ada faktor lain yang memberikan kontribusi sebesar 79,7%. Sejalan dengan pendapat Munandar (2001:380) bahwa faktor-faktor lain yang mempengaruhi stres kerja adalah: a) Faktor-faktor intristik: fisik, meliputi: bising, vibrasi dan *hygiene*; Tugas *shift* (Kerja malam); Penghayatan dari resiko dan bahaya. b) Peran dalam organisasi: Pengembangan karier, c) Hubungan dengan pekerjaan, d) Struktur dan iklim organisasi, e) Pengembangan karier, f) Hubungan dengan pekerjaan.

## **BAB V**

### **PENUTUP**

#### **5.1 Kesimpulan**

Berdasarkan hasil analisis data yang telah diuraikan sebelumnya, maka dapat ditarik kesimpulan bahwa:

- 5.1.1 Ada hubungan antara persepsi terhadap beban kerja dengan stres kerja pada perawat Rumah Sakit Jiwa Tampan Pekanbaru. Artinya hubungan antara persepsi terhadap beban kerja berdampak pada stres kerja perawat tersebut.
- 5.1.2 Hasil uji hipotesis menunjukkan tingkat hubungan yang kuat antara persepsi perawat terhadap beban kerja dengan stres kerja pada Perawat Rumah Sakit Jiwa Tampan. Arah hubungannya adalah negatif (-), yaitu semakin positif persepsi perawat terhadap beban kerja, maka akan berdampak semakin rendah stres kerja yang dimiliki perawat tersebut, sebaliknya semakin negatif persepsi perawat terhadap beban kerja, maka akan berdampak semakin tingginya stres kerja yang dimiliki perawat tersebut.
- 5.1.3 Sebagian besar persepsi terhadap beban kerja terjal sedang, dengan kata lain perawat Rumah Sakit Jiwa Tampan Pekanbaru memiliki persepsi terhadap beban kerja dirasakan sedikit membebani karena kurangnya pengaturan jumlah pekerjaan, adanya desakan waktu dalam pekerjaan dari instansi pada waktu-waktu tertentu karena kurangnya tenaga kerja, kurangnya fasilitas yang layak dan memadai dari instansi Rumah Sakit Jiwa

Tampan Pekanbaru, kurangnya informasi tentang sistem rumah sakit yang mendukung tenaga perawat instansi tersebut.

## **5.2 Saran**

Ada beberapa saran yang ingin peneliti sampaikan di dalam penelitian ini, saran-saran tersebut antara lain adalah saran untuk :

### **5.2.1 Perawat**

Kepada perawat Rumah Sakit Jiwa Tampan agar lebih bisa merubah pandangan secara positif setiap beban kerja di lingkungan Rumah Sakit Jiwa Tampan dan mencari solusi terbaik sehingga pekerjaan yang dibebankan dapat dijalankan dan diselesaikan.

### **5.2.2 Pihak Instansi**

Diharapkan kepada pihak Rumah Sakit Jiwa Tampan Pekanbaru agar lebih memperhatikan aspek beban kerja dan dapat memberi dukungan, masukan dan arahan, misalnya dengan cara mengefesiensikan penerapan peraturan-peraturan tentang waktu kerja dan jumlah perawat, men-setting jumlah pekerjaan, menyediakan fasilitas kerja perawat dan menerapkan sistem kerja yang baik sehingga produktivitas kerja perawat dapat ditingkatkan dan mengurangi tingkat stress yang akan berimplikasi pada keberhasilan instansi.

### **5.2.3 Peneliti Selanjutnya**

Penelitian ini belumlah sempurna, terdapat berbagai kelemahan dan kekurangan. Oleh karena itu disarankan untuk peneliti yang akan datang

agar dapat mencari faktor-faktor lain yang dapat mempengaruhi produktivitas kerja karyawan, baik sebagai variabel kontrol maupun sebagai variabel bebas.

## DAFTAR PUSTAKA

- Anoraga, Panji, 2001. *Psikologi Kerja*. Jakarta: Rineka Cipta
- Arikunto, S. 1998. *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktek*, Jakarta: Penerbit Rineka Cipta.
- Azwar, S. 2000. *Reliabilitas dan Validitas*. Edisi kelima. Yogyakarta: Pustaka Pelajar Offset.
- Azwar, Saifuddin. 2002. *Penyusunan Skala Psikologi*, Yogyakarta: Pustaka Pelajar Offset.
- Chaplin, James P., 2002. *Kamus Lengkap Psikologi*. Jakarta: PT. Raja Grafindo
- Hadi, S. 2000. *Statistik Jilid 2*. Jogjakarta: Penerbit Andi
- Hardjana, Agus M. 2006. *Stres Tanpa Distres Seni Mengolah Stres*. Yogyakarta: Kanisius.
- Hartono. 2005. *SPSS Analisis Data Statistik dan Penelitian Dengan Komputer*. Jogjakarta: Aditya Media LSFK2P.
- Hartono. 2008. *Statistik untuk Penelitian*. Yogyakarta: Pustaka Pelajar.
- Ismani, Nila, 2001. *Etika Keperawatan*. Widya Medika. Jakarta
- Jewell, L.N dan Marc Siegall. 1998. *Psikologi Industri Organisasi Modern*. Edisi 2. Jakarta: Arcan.
- Johnson, C. Merle, William K.Redmon, Thomas C. Mawhinney. *Handbook of Organizational Ferpormance Analisis Perilaku dan Manajemen*. 2004. Diterjemahkan oleh Tim Penerjemah Raja Grafindo Persada. Jakarta: Raja Grafindo Persada.
- Lenny, Irma. 2004. *Hubungan Antara Beban Kerja Dengan Stress Kerja Pada Perawat di Rumah Sakit Umum Daerah Pekanbaru*. Skripsi, UIN Suska Riau - Pekanbaru
- Munandar, As, 2002. *Psikologi Industri dan Organisasi*. Jakarta: Universitas Indonesia
- Nietzel, Michael T, Dauglas A. Bernstein dan Richard Milich. 1998. *Introduction To Clinical Psychology. Fifth Edition. Prentice Hall*. Upper Saddle River: New Jersey

- PPNI, 2008. Kumpulan Materi Konferensi Nasional, Keperawatan Kesehatan Jiwa, Surabaya
- Sarwono, Sarlito Wirawan, 2002. Psikologi Sosial, Individu Dan Teori-Teori Psikologi Sosial. Jakarta: Balai Pustaka.
- Sholahuddin, 2006. *Hubungan Persepsi Siswa Terhadap Disiplin Guru Dengan Motivasi Belajar Siswa Pada Mata Pelajaran Pendidikan Agama Islam*. Skripsi (tidak diterbitkan), Jakarta.
- Schuler, Randal S dan Susan E. Jackson. 1996. *Manajemen Sumber Daya Manusia Menghadapi Abad ke-21*. Edisi Keenam Jilid 2. Diterjemahkan oleh Abdul Rosyid dan Peter Remy Yosi Pasla. Bandung: Erlangga.
- Sopiah, 2008. *Perilaku Organisasi*. Yogyakarta: Andi Offset.
- Sugiyono, 2000. *Statistika untuk Penelitian*. Bandung: Alfabeta
- Walgito, Bimo, 2004. *Pengantar Psikologi Umum*. Yogyakarta: Andi Offset.

## DAFTAR TABEL

Tabel	Halaman
3.1 Blue Print Sebelum <i>Try Out</i> Persepsi Beban Kerja (x).....	38
3.2 Blue Print Sebelum <i>Try Out</i> Stress Kerja (y).....	39
3.3 Blue Print Sebelum <i>Try Out</i> Persepsi Beban Kerja Yang Valid Dan Yang Gugur (x) .....	40
3.4 Blue Print Sebelum <i>Try Out</i> Stress Kerja Yang Valid Dan Yang Gugur (y).....	41
3.5 Blue print skala presepsi beban kerja (Untuk Penelitian).....	41
3.6 Blue Print Skala Stress Kerja (Untuk Penelitian) .....	42
3.7 Rekapitulasi Hasil Ujicoba Instrument .....	43
3.8 Rincian dan Jadwal Penelitian .....	44
4.1 Jadwal Pelaksanaan Penelitian.....	47
4.2 Penafsiran Koefesien Korelasi .....	51
4.3 Gambaran Hipotesis dan Empiris Variabel Persepsi Terhadap Beban Kerja (x) .....	52
4.4 Kategorisasi Variabel Persepsi Terhadap Beban Kerja (x) .....	53
4.5 Gambaran Hipotesis Indikator Persepsi Terhadap Beban Kerja.....	53
4.6 Indikator Desakan Waktu Kerja .....	54
4.7 Indikator Jumlah Pekerjaan .....	54
4.8 Indikator Sistem Kerja .....	55
4.9 Indikator Fasilitas Kerja .....	56
4.10 Gambaran Hipotesis Dan Empiris Variable Stress Kerja .....	56
4.11 Kategorisasi Stress Kerja Perawat (y) .....	57
4.12 Gambaran Hipotesis Indikator Stress Kerja Perawat (y) .....	57
4.13 Indikator Faktor Fisik .....	58
4.14 Indikator Faktor Psikis .....	58
4.15 Indikator Factor Perilaku .....	59



## **DAFTAR LAMPIRAN**

### **Lampiran**

- A. KUESIONER**
  - 1. Kuesioner Penelitian Variabel Persepsi Terhadap Beban Kerja (X)
  - 2. Kuesioner Penelitian Variabel Stres Kerja (Y)
- B. TABULASI**
  - 1. Tabulasi Data Mentah Variabel (X)
  - 2. Tabulasi Data Mentah Variabel (Y)
- C. UJI VALIDITAS DAN RELIABILITAS**
  - 1. Uji Validitas Variabel X
  - 2. Uji Validitas Variabel Y
  - 3. Uji Reliabilitas Variabel X
  - 4. Uji Reliabilitas Variabel Y
- D. HASIL KORELASIONAL**
  - 1. Uji Korelasi
- E. HASIL UJI NORMALITAS DAN TABEL FREKUENSI**
  - 1. Uji Normalitas
  - 2. Tabel Frekuensi Variabel X
  - 3. Tabel Frekuensi Variabel Y
  - 4. Tabel Frekuensi Variabel X per indikator
  - 5. Tabel Frekuensi Variabel Y per indikator
- F. UJI LINERITAS DAN HISTOGRAM**
  - 1. Uji Linearitas
  - 2. Histogram Variabel (X)
  - 3. Histogram Variabel (Y)
- G. SURAT PENELITIAN**
  - 1. Surat Keterangan Penunjukan Pembimbing Skripsi
  - 2. Surat Izin Riset dari Fakultas Psikologi
  - 3. Surat Izin Riset dari Badan Kesatuan Bangsa Politik dan Perlindungan Masyarakat Provinsi Riau, INFOKOM
  - 4. Surat Rekomendasi Badan Kesatuan Bangsa, Politik Dan Perlindungan Masyarakat (KESBANGPOL)
  - 5. Lembaran Disposisi
  - 6. Surat Keterangan Telah Melakukan Riset
- H. LAIN-LAIN**
  - 1. Uraian Tugas Perawat Pelaksanaan Ruang Perawatan Non MPKP
  - 2. Interview Guide

## PETUNJUK PENGISIAN

Bapak/Ibu diminta untuk memberikan tanggapan atas pernyataan yang ada pada kuesioner ini sesuai dengan keadaan pendapat dan perasaan Bapak/Ibu, bukan berdasarkan pendapat umum atau pendapat orang lain.

Pernyataan-pernyataan dalam kuesioner ini mempunyai empat alternatif jawaban, yaitu:

- SS** : Jika anda **sangat setuju** dengan pernyataan  
**S** : Jika anda **setuju** dengan pernyataan  
**TS** : Jika anda **tidak setuju** dengan pernyataan  
**STS** : Jika anda **sangat tidak setuju** dengan pernyataan

Berilah tanda silang (x) pada jawaban Bapak/Ibu langsung di atas pernyataan dalam kuesioner ini. Kerjakan seteliti mungkin dan jangan ada yang terlewat.

Contoh:

No.	Pernyataan	SS	S	TS	STS
1.	Menurut saya tuntutan tugas terlalu tinggi sehingga memberatkan saya.		x		

No	Pernyataan	SS	S	TS	STS
1.	Menurut saya tuntutan tugas-tugas				

	terlalu tinggi sehingga memberatkan saya				
2.	Saya merasa tuntutan tugas yang memberatkan sering membuat saya stress				
3.	Saya berpendapat peralatan yang diberikan kepada saya untuk bekerja membuat saya tidak nyaman.				
4.	Kelelahan saya tidak cepat hilang ketika saya berada di tempat kerja lagi				
5.	Tanggung jawab yang diberikan pada saya, tidak memberatkan				
6.	Perasaan saya, kerja keras saya tidak sebanding dengan hasil/keuntungan yang saya terima				
7.	Dalam bekerja, saya selalu dikejar waktu untuk menyelesaikan pekerjaan dengan baik.				
8.	Saya merasa sudah jelas dengan informasi dari Rumah Sakit berikan mengenai peran saya				

9.	Tugas pekerjaan saya sepertinya tidak terjadwal dengan baik				
10.	Pengurangan fasilitas dan beberapa tunjangan kesejahteraan karyawan mengganggu kinerja saya di Rumah Sakit Jiwa				
11.	Menurut saya, selama bekerja di instansi ini telah mengalami peningkatan posisi dalam bekerja				
12.	Prosedur kerja yang ada di Rumah Sakit Jiwa menghambat pencapaian target kerja saya				
13.	Tugas yang menantang membuat saya tidak bersemangat				
14.	Saya merasa telah memahami penggunaan fasilitas yang ada dalam menjalankan tugas pekerjaan,				
15.	Bagi saya, pelatihan yang pernah diberikan oleh instansi sangat bermanfaat				
16.	Saya merasa tidak				

	puas dengan posisi yang saya peroleh				
17.	cepat lelah, walaupun waktu untuk menyelesaikan tugas yang diberikan masih panjang				
18.	saya bekerja, saya menilai kurang mampu menguasai peralatan yang ada				
19.	dengan waktu yang diberikan untuk melaksanakan tugas-tugas ini saya akan memperoleh prestasi kerja yang lebih baik				
20.	ra perbandingan antara tugas dan waktu kerja sudah memadai				
21.	dapat, fasilitas yang ada untuk bekerja membuat saya sangat bersemangat untuk bekerja				
22.	ra, pekerjaan ini terlalu sedikit				
23.	saya, Rumah Sakit sering memberi kami waktu yang mendesak untuk menyelesaikan pekerjaan				
24.	i pengorganisasian tugas dalam rumah				

	sakit jiwa sudah bekerja dengan baik				
25.	t waktu yang diberikan instansi untuk menyelesaikan pekerjaan tidaklah cukup bagi saya				
26.	a perlengkapan dalam melaksanakan tugas dalam rumah sakit kurang mendukung saya untuk menyelesaikan tugas				
27.	saya sering bingung mengerjakan pekerjaan yang diberikan kepada saya, karena instansi tidak mendukung dengan peralatan yang ada				
28.	ya, saya senang bekerja karena jumlah perawat lebih banyak daripada kapasitas kerjanya				
29.	a, saya senang dengan tugas-tugas yang saya jalani				
30.	tiap tugas yang dibebankan kepada saya dapat terselesaikan sesuai batas waktunya.				

### Petunjuk Pengisian

- Berilah tanda X (silang) pada lembar yang anda pilih
- Apabila anda selesai periksalah kembali jawaban anda, jangan sampai ada yang terlewati.

Kerahasiaan jawaban anda tetap kami jaga

### Petunjuk Mengerjakan Kuesioner

TP : Jika anda **tidak pernah** mengalami  
 KD : Jika anda **kadang-kadang** mengalami  
 SR : Jika anda **sering** mengalami  
 SK : Jika anda **sering kali** mengalami

Contoh:

No.	Pernyataan	TP	KD	SR	SK
2.			X		

No.	Pernyataan	TP	KD	SR	SK
31.	Saya mengalami lelah mental setelah menjalani <i>shift</i> jaga malam jika banyak pasien yang gelisah sepanjang malam		x		
32.	Saya merasa kurang terampil dalam menyelesaikan pekerjaan dibandingkan dengan teman-				

	teman sekerja				
33.	Saya merasa kehilangan daya konsentrasi ketika mendengar banyak intruksi dokter misalnya tentang cara pemberian obat atau infuse pada pasien				
34.	Saya akan tersinggung ketika mendapat teguran atau kritikan terhadap pekerjaan yang telah saya lakukan di ruangan				
35.	Ketika saya memberikan penyuluhan atau penjelasan tentang kesehatan bagi pasien dan keluarga, informasi saya dapat dimengerti oleh mereka				



36.	Saya merasa tegang jika menghadapi pasien yang mengamuk				
37.	Saya akan membicarakan masalah saya kepada atasan atau sesama perawat jika ada masalah dengan pasien atau keluarganya				
38.	Dalam bekerja saya merasa sering lupa terhadap apa yang saya kerjakan				
39.	Saya akan mengurung diri jika mempunyai masalah dengan pasien atau keluarga pasien				
40.	Saya merasa tetap bersemangat bekerja meskipun banyak pasien di ruangan				
41.	Meskipun dokter belum datang untuk				

	<i>visit</i> ke ruangan, saya akan berusaha mengatasi keluhan pasien tersebut				
42.	Jantung saya terasa berdebar-debar ketika mendengar pasien tiba-tiba menjerit				
43.	Ketika menghadapi banyaknya tuntutan pasien atau keluarga pasien, saya akan melayani dengan sabar				
44.	Tangan saya sering berkeringat setelah memeriksa kondisi pasien.				
45.	Meskipun saya banyak mendapat teguran dari atasan, saya tetap hadir bekerja seperti biasa				
46.	Setelah saya				

	selesai bekerja misalnya setelah merapikan tempat tidur pasien, leher atau otot punggung saya tidak kaku				
47.	Meskipun banyak pasien yang dirawat di ruangan, saya dapat melaksanakan pelayanan dengan baik				
48.	Meskipun saya bekerja melewati jam kerja, saya tidak ingin meminum alkohol				
49.	Ketika saya menghadapi banyak catatan pasien yang harus dikerjakan, mambuat saya sakit kepala				
50.	Walaupun saya telat pulang, saya tidak mengebut di jalanan				

51.	Saya tidak selera makan ketika banyak pekerjaan yang akan saya kerjakan.				
52.	Meskipun pasien atau keluarga pasien marah kepada saya, saya dapat menahan keinginan untuk tidak memukul mereka				
53.	Saya makan dengan porsi yang banyak akhir-akhir ini karena saya stres menghadapi banyaknya jumlah pasien yang dirawat				
54.	Ketika saya melakukan kesalahan dalam pemberian obat, timbul keinginan saya bunuh diri				
55.	Ketika tergores benda tajam pada				

	waktu bertugas, saya hanya mengalami luka ringan				
56.	Meskipun pasien yang saya hadapi sedang menderita tekanan jiwa yang tinggi, saya dapat mengatasi dengan tenang				
57.	Waktu bekerja merapikan tempat tidur pasien tiba- tiba saya sesak nafas				
58.	Saya tidak masuk kerja (absen) apabila waktu saya bekerja banyak pasien yang tidak puas atas pelayanan kesehatan yang diterimanya				
59.	Walaupun terlambat istirahat makan siang saya belum pernah				

	menderita sakit lambung (mual)				
60.	Saya akan membiarkan pasien menunggu dokter jaga memeriksa, walaupun pasien membutuhkan layanan				

# Frekuensi

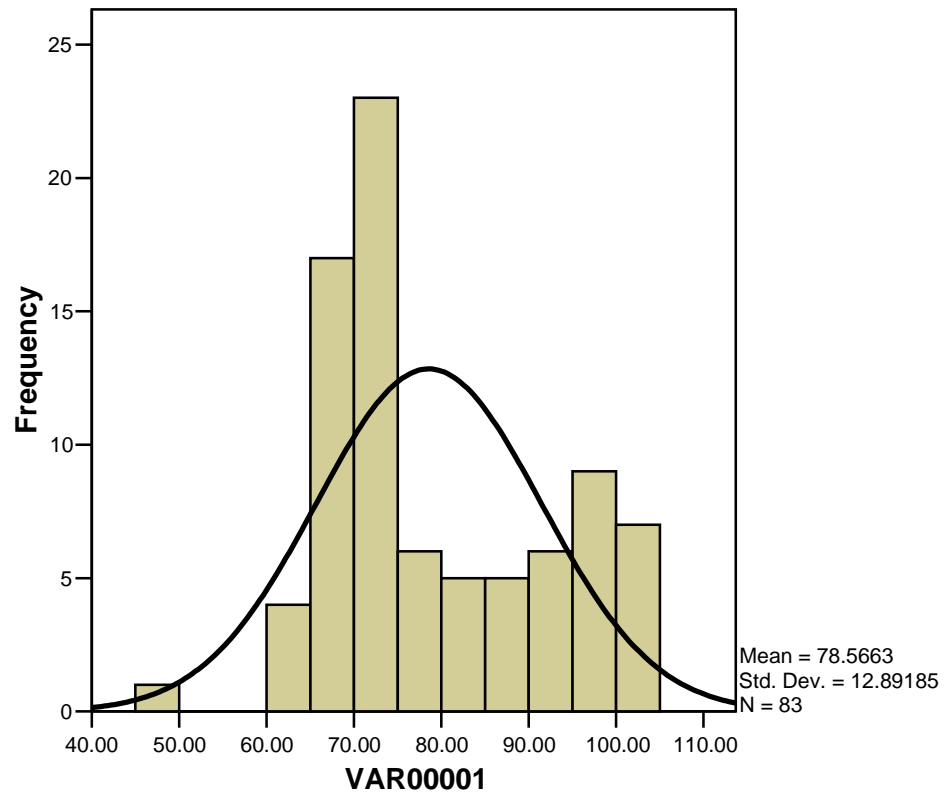
## Statistics

		VAR00001	VAR00002
N	Valid	83	83
	Missing	0	0
Mean		78,5663	71,4096
Median		72,0000	77,0000
Mode		72,00	80,00(a)
Std. Deviation		12,89185	13,81589
Variance		166,200	190,879
Skewness		,505	-,378
Std. Error of Skewness		,264	,264
Kurtosis		-,830	-1,037
Std. Error of Kurtosis		,523	,523
Range		56,00	59,00
Minimum		49,00	37,00
Maximum		105,00	96,00
Sum		6521,00	5927,00
Percentiles	10	66,0000	52,4000
	25	69,0000	58,0000
	50	72,0000	77,0000
	75	90,0000	82,0000
	90	98,6000	86,0000

a. Multiple modes exist. The smallest value is shown

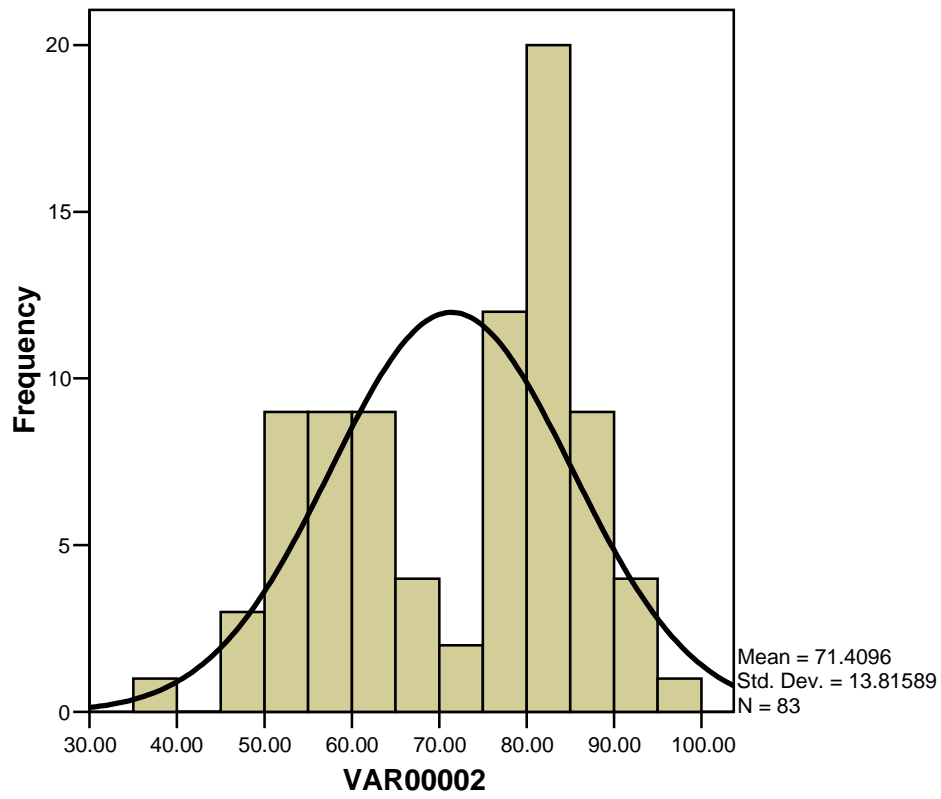
# Histogram

VAR00001





## VAR00002



## Uji Normalitas Data

Persepsi terhadap beban kerja

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	49,00	1	1,2	1,2	1,2
	60,00	1	1,2	1,2	2,4
	63,00	1	1,2	1,2	3,6
	64,00	2	2,4	2,4	6,0
	65,00	1	1,2	1,2	7,2
	66,00	3	3,6	3,6	10,8
	67,00	4	4,8	4,8	15,7
	68,00	7	8,4	8,4	24,1
	69,00	2	2,4	2,4	26,5
	70,00	9	10,8	10,8	37,3
	71,00	2	2,4	2,4	39,8
	72,00	10	12,0	12,0	51,8
	73,00	2	2,4	2,4	54,2
	75,00	3	3,6	3,6	57,8
	77,00	1	1,2	1,2	59,0
	78,00	1	1,2	1,2	60,2
	79,00	1	1,2	1,2	61,4
	80,00	1	1,2	1,2	62,7
	83,00	1	1,2	1,2	63,9
	84,00	3	3,6	3,6	67,5
	85,00	1	1,2	1,2	68,7
	86,00	4	4,8	4,8	73,5
	90,00	2	2,4	2,4	75,9
	92,00	2	2,4	2,4	78,3
	94,00	2	2,4	2,4	80,7
	95,00	3	3,6	3,6	84,3
	96,00	2	2,4	2,4	86,7
	97,00	2	2,4	2,4	89,2
	98,00	1	1,2	1,2	90,4
	99,00	1	1,2	1,2	91,6
	100,00	2	2,4	2,4	94,0
	101,00	1	1,2	1,2	95,2
	103,00	3	3,6	3,6	98,8
	105,00	1	1,2	1,2	100,0
	Total	83	100,0	100,0	

**Stres Kerja**

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
V a l i d				
37,00	1	1,2	1,2	1,2
46,00	1	1,2	1,2	2,4
47,00	1	1,2	1,2	3,6
48,00	1	1,2	1,2	4,8
51,00	1	1,2	1,2	6,0
52,00	3	3,6	3,6	9,6
53,00	3	3,6	3,6	13,3
54,00	2	2,4	2,4	15,7
56,00	3	3,6	3,6	19,3
57,00	3	3,6	3,6	22,9
58,00	2	2,4	2,4	25,3
59,00	1	1,2	1,2	26,5
60,00	2	2,4	2,4	28,9
61,00	2	2,4	2,4	31,3
62,00	3	3,6	3,6	34,9
63,00	1	1,2	1,2	36,1
64,00	1	1,2	1,2	37,3
66,00	2	2,4	2,4	39,8
67,00	1	1,2	1,2	41,0
68,00	1	1,2	1,2	42,2
70,00	2	2,4	2,4	44,6
76,00	2	2,4	2,4	47,0
77,00	3	3,6	3,6	50,6
78,00	3	3,6	3,6	54,2
79,00	4	4,8	4,8	59,0
80,00	6	7,2	7,2	66,3
81,00	3	3,6	3,6	69,9
82,00	6	7,2	7,2	77,1
83,00	3	3,6	3,6	80,7
84,00	2	2,4	2,4	83,1
85,00	5	6,0	6,0	89,2
86,00	2	2,4	2,4	91,6
88,00	2	2,4	2,4	94,0
90,00	2	2,4	2,4	96,4
91,00	1	1,2	1,2	97,6
94,00	1	1,2	1,2	98,8
96,00	1	1,2	1,2	100,0
Total	83	100,0	100,0	

## Uji Linearitas

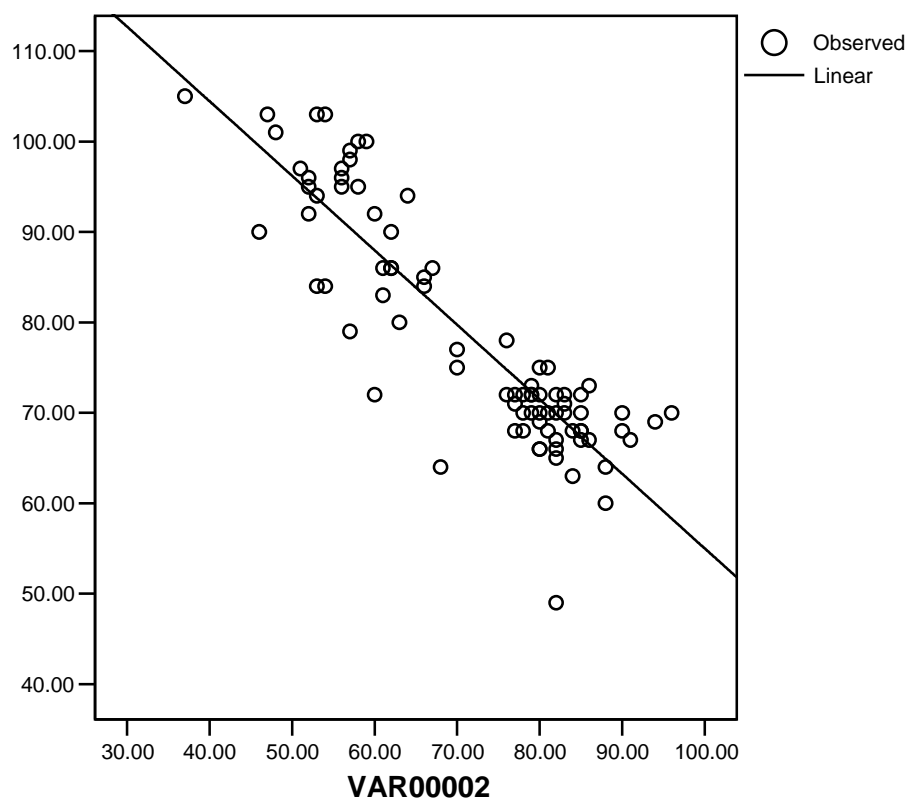
MODEL: MOD\_1.

—

Independent: VAR00002

Dependent	Mth	Rsqr	d.f.	F	Sigf	b0	b1
VAR00001	LIN	,779	81	286,03	,000	137,389	-,8237

**VAR00001**



## Uji Validitas Skala Persepsi Terhadap Beban Kerja

Case Processing Summary

	N	%
Cases	82	98,8
Valid		
Excluded (a)	1	1,2
Total	83	100,0

a. Listwise deletion based on all variables in the procedure.

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
,875	30

Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
VAR0001	76,0000	153,679	,554	,868
VAR0002	76,0732	155,846	,501	,869

VA				
R0	76,09	156,		
00	76	657	,444	,870
03				
VA				
R0	76,09	153,		
00	76	941	,534	,868
04				
VA				
R0	76,12	154,		
00	20	355	,532	,868
05				
VA				
R0	76,19	159,		
00	51	640	,306	,873
06				
VA				
R0	76,07	153,		
00	32	427	,518	,868
07				
VA				
R0	76,19	166,		
00	51	307	,008	,880
08				
VA				
R0	76,10	154,		
00	98	617	,488	,869
09				
VA				
R0	76,12	155,		
00	20	540	,455	,870
10				
VA				
R0	76,12	153,		
00	20	466	,530	,868
11				
VA				
R0	75,98	157,		
00	78	988	,377	,872
12				
VA				
R0	75,86	155,		
00	59	871	,469	,870
13				
VA				
R0	76,04	157,		
00	88	109	,391	,871
14				
VA				
R0	75,92	157,		
00	68	353	,311	,874
15				
VA				
R0	76,07	159,		
00	32	550	,318	,873
16				
VA				
R0	75,97	155,		
00	56	678	,468	,870
17				
VA	75,95	157,		
R0	12	504	,411	,871

00 18 VA R0 00 19 VA R0 00 20 VA R0 00 21 VA R0 00 22 VA R0 00 23 VA R0 00 24 VA R0 00 25 VA R0 00 26 VA R0 00 27 VA R0 00 28 VA R0 00 29 VA R0 00 30	76,00 00  75,93 90  75,98 78  76,13 41  75,92 68  76,10 98  76,09 76  76,17 07  76,20 73  76,32 93  75,74 39  75,76 83	158, 272  159, 268  158, 605  156, 340  158, 390  161, 580  151, 645  154, 390  157, 203  156, 964  161, 897  158, 106	,313  ,330  ,355  ,484  ,380  ,192  ,600  ,490  ,390  ,445  ,220  ,403	,874  ,873  ,872  ,869  ,872  ,876  ,866  ,869  ,872  ,870  ,875  ,871
--	--	--	--	--

## Uji Reliabilitas Skala Persepsi Terhadap Beban Kerja

### Case Processing Summary

		N	%
C a s e	Valid	82	98,8



s		
Exclude	1	1,2
d(a)		
Total	83	100,0

a Listwise deletion based on all variables in the procedure.

#### Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
,883	27

#### Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
VAR00001	68,0366	142,579	,557	,876
VAR00002	68,1098	144,617	,506	,878
VAR00003	68,1341	145,723	,433	,879
VAR00004	68,1341	142,315	,560	,876
VAR00005	68,1585	142,999	,545	,877
VAR00006	68,2317	148,081	,320	,882
VAR00007	68,1098	142,000	,535	,877
VAR00009	68,1463	143,262	,500	,878
VAR00010	68,1585	144,357	,458	,879
VAR00011	68,1585	142,456	,528	,877
VAR00012	68,0244	146,962	,368	,881
VAR00013	67,9024	144,361	,487	,878
VAR00014	68,0854	146,128	,382	,881
VAR00015	67,9634	146,727	,289	,884
VAR00016	68,1098	147,803	,342	,881
VAR00017	68,0122	144,555	,467	,879
VAR00018	67,9878	146,457	,404	,880
VAR00019	68,0366	147,171	,308	,883
VAR00020	67,9756	148,567	,304	,882
VAR00021	68,0244	147,234	,362	,881
VAR00022	68,1707	145,279	,480	,878
VAR00023	67,9634	146,949	,391	,880
VAR00025	68,1341	140,439	,611	,875
VAR00026	68,2073	143,203	,494	,878
VAR00027	68,2439	145,841	,398	,880
VAR00028	68,3659	145,889	,440	,879
VAR00030	67,8049	146,702	,413	,880

## Uji Validitas Variabel Stress Kerja

### Case Processing Summary

	N	%
Cases	83	100,0
Valid		
Excluded (a)	0	,0
Total	83	100,0

a. Listwise deletion based on all variables in the procedure.

### Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
,871	30

### Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
VAR0001	69,2410	179,063	,468	,865
VAR0	69,0602	175,179	,537	,863

00				
02				
VA				
R0	69,04	175,		
00	82	632	,526	,864
03				
VA				
R0	69,22	178,		
00	89	788	,439	,866
04				
VA				
R0	68,83	178,		
00	13	752	,415	,866
05				
VA				
R0	69,28	182,		
00	92	696	,302	,869
06				
VA				
R0	68,74	177,		
00	70	850	,492	,865
07				
VA				
R0	69,15	178,		
00	66	353	,409	,867
08				
VA				
R0	68,92	176,		
00	77	190	,499	,864
09				
VA				
R0	69,16	184,		
00	87	459	,208	,871
10				
VA				
R0	68,92	182,		
00	77	995	,313	,869
11				
VA				
R0	68,89	176,		
00	16	293	,509	,864
12				
VA				
R0	68,93	179,		
00	98	082	,420	,866
13				
VA				
R0	69,26	178,		
00	51	734	,344	,868
14				
VA				
R0	68,91	181,		
00	57	078	,311	,869
15				
VA				
R0	68,77	181,		
00	11	910	,312	,869
16				
VA				
R0	69,13	178,		
00	25	360	,449	,866
17				

VA R0 00 18 VA R0 00 19 VA R0 00 20 VA R0 00 21 VA R0 00 22 VA R0 00 23 VA R0 00 24 VA R0 00 25 VA R0 00 26 VA R0 00 27 VA R0 00 28 VA R0 00 29 VA R0 00 30	68,67 47	174, 929	,498	,864
	69,10 84	182, 195	,321	,869
	68,73 49	177, 075	,474	,865
	69,16 87	178, 264	,398	,867
	68,80 72	178, 158	,422	,866
	69,34 94	178, 425	,409	,867
	69,24 10	176, 795	,401	,867
	68,60 24	181, 755	,295	,869
	69,08 43	182, 688	,316	,869
	69,33 73	184, 836	,193	,872
	69,24 10	177, 770	,443	,866
	68,78 31	182, 587	,310	,869
	69,20 48	173, 945	,517	,864



## Uji Reliabilitas Variabel Stress Kerja

### Case Processing Summary

	N	%
Cases		
Valid	83	100,0
Excluded(a)	0	,0
Total	83	100,0

a. Listwise deletion based on all variables in the procedure.

### Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
,871	27

### Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
VAR00001	62,1205	158,644	,456	,866
VAR00002	61,9398	154,106	,563	,863
VAR00003	61,9277	154,970	,534	,864
VAR00004	62,1084	157,732	,456	,866
VAR00005	61,7108	158,232	,409	,867
VAR00006	62,1687	162,557	,268	,871
VAR00007	61,6265	157,408	,485	,865
VAR00008	62,0361	157,255	,427	,867
VAR00009	61,8072	155,572	,504	,865
VAR00011	61,8072	162,499	,294	,870
VAR00012	61,7711	155,886	,505	,865
VAR00013	61,8193	158,296	,424	,867
VAR00014	62,1446	158,150	,341	,869
VAR00015	61,7952	160,262	,311	,870
VAR00016	61,6506	161,133	,309	,870
VAR00017	62,0120	157,890	,441	,866
VAR00018	61,5542	154,494	,498	,865
VAR00019	61,9880	160,597	,354	,869
VAR00020	61,6145	156,947	,456	,866
VAR00021	62,0482	157,924	,386	,868
VAR00022	61,6867	157,486	,423	,867
VAR00023	62,2289	158,057	,398	,867
VAR00024	62,1205	156,278	,399	,868

VAR00026	61,9639	161,352	,336	,869
VAR00028	62,1205	156,937	,452	,866
VAR00029	61,6627	161,982	,298	,870
VAR00030	62,0843	153,395	,523	,864

## Uji Korelasi

### Descriptive Statistics

	Mean	Std. Deviation	N
VAR00001	78,5663	12,89185	83
VAR00002	71,4096	13,81589	83

### Correlations

		VAR00001	VAR00002
VAR00001	Pearson Correlation	1	-,883(**)
	Sig. (2-tailed)	.	,000
	N	83	83
VAR00002	Pearson Correlation	-,883(**)	1
	Sig. (2-tailed)	,000	.
	N	83	83

\*\* Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).